



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



Table des matières

Avant-propos	3
Chiffres clés	4
Effectifs et emplois	6
A. Effectifs et emplois	7
B. Effectifs des agents titulaires hors position d'activité	30
C. Personnels hébergés et professeurs invités	32
Carrières	36
A. Les mouvements des personnels : arrivées et départs	37
B. Les concours	49
C. Les promotions	51
D. Les évolutions des contrats	55
E. Les modalités de service liées à la durée du travail	57
F. La gestion des congés	60
G. Le télétravail	70
Les heures d'enseignement	73
A. Les heures des enseignants permanents	74
B. Les heures des vacataires	80
C. Synthèse	82
Rémunérations	85
A. La masse salariale	86
B. Les rémunérations	90
C. Les primes	96
Santé et sécurité au travail	107
A. La prévention des risques professionnels et la sûreté et sécurité	108
B. Les accidents de service et de travail	111
C. La médecine du travail	112
Formation	113
A. L'accompagnement et la formation professionnelle des personnels	114
B. Typologie des stagiaires	121
C. Les dispositifs de formation individuels	123
Action sociale, culturelle et handicap	125
A. L'action sociale	126
B. Le handicap	139
C. Les activités sportives	143
Vie institutionnelle et dialogue social	145
A. Le dialogue social	146
B. Actions disciplinaires et contentieuses	149

Avant-propos

Le rapport social unique introduit par la loi de transformation de la fonction publique, constitue le document de référence annuel relatif à la gestion des ressources humaines. Au travers de ses rubriques parcourant une grande partie des domaines de la RH, ce rapport retrace l'année 2024 sous la forme de recueil de chiffres, de statistiques et d'indicateurs.

Véritable état des lieux des données RH, il permet de mesurer les évolutions liées aux actions prises en matière de ressources humaines mais aussi d'en identifier l'impact dans les années à venir. Le rapport social unique nourrit directement les débats portés sur les orientations prises en matière de ressources humaines et s'inscrit dans le dialogue social de l'université.

La réalisation de ce RSU a nécessité un travail collectif de la part des différents services de la direction des ressources humaines de l'université.

Périmètre et date d'observation :

Le rapport social unique prend en compte les agents employés et rémunérés à titre principal par l'université Paris Dauphine-PSL. Cela englobe les personnels permanents et non permanents, fonctionnaires en position d'activité et contractuels, rémunérés au 31 décembre 2024.

Les agents fonctionnaires en détachement, en disponibilité ou tout autre position sans activité dans l'université, les personnels hébergés de la recherche, et les enseignants vacataires font néanmoins l'objet d'une étude particulière dans ce rapport. Si la masse salariale prise en compte pour les enseignants vacataires est calculée sur l'année civile 2024, les effectifs sont basés sur l'année universitaire 2023/2024.

L'ensemble des données est exprimé pour l'année civile 2024, avec une date d'observation au 31 décembre 2024, excepté certaines données dont la période de référence est précisée. Toutes les données financières portent sur l'année civile 2024.

Sources :

La majorité des données présentées sont extraites des logiciels RH :

- HARPEGE = gestion administrative des personnels
- WINPAIE = gestion de la paie
- OREMS = Outil de restitution des emplois et de la masse salariale (outil de la direction des finances publiques)
- OSE = Gestion des services d'enseignements
- Timmi absences = Gestion des jours d'absences
- IndiaLOLF = Reporting pour le calcul des écarts de rémunération salariale

Chiffres clés

Présentation des chiffres clés de l'université au 31 décembre 2024

Effectif

445 Enseignantes et enseignants
(dont titulaires, contractuels et ATER)

→ **44%** de femmes

→ **56%** d'hommes

Titulaires



Contractuels

144 doctorants, post-doctorants
et chercheurs contractuels

→ **33%** de femmes

→ **67%** d'hommes

560 BIATSS

→ **69%** de femmes

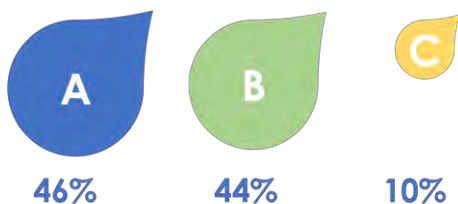
→ **31%** d'hommes

Titulaires



Contractuels

Catégories



18 agents CDIés

16% Taux de rotation



188 arrivées → **180** départs

Carrière

Promotions

BIATSS

2 avancements de corps

13 avancements de grade

11 postes ouverts à concours dont

8 pourvus

Enseignants

22 avancements de grade

1 repyramidage LPR

Masse salariale

59,6 M€

pour le personnel enseignant et
chercheur

32,5 M€

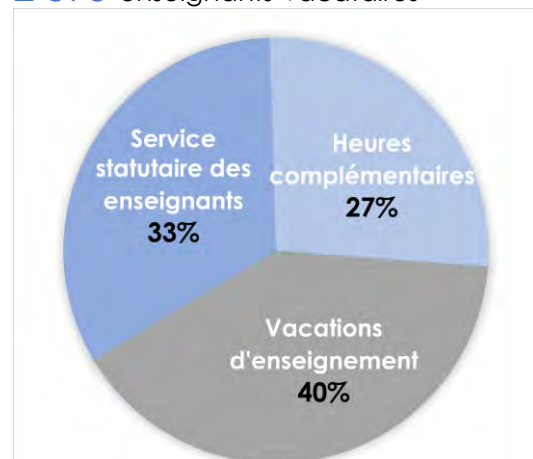
pour le personnel BIATSS

Heures d'enseignement

228 575 heures dispensées par

529 enseignantes et enseignants et

2 373 enseignants-vacataires



Conditions de travail

Formation

1 270 stagiaires

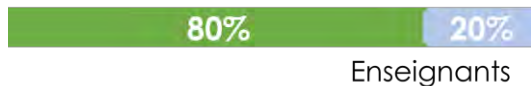
8 692 heures suivies

510 stagiaires ayant suivi au moins une formation

→ 69% de femmes

→ 31% d'hommes

BIATSS



Compte Epargne Temps

5 117 jours stockés sur les CET

Absences

7 687 jours pour raison de santé concernant 227 agents

2 302 jours pour raison familiale (maternité, paternité, bonifié)

Accidents de travail

19 accidents de travail

→ 15 accidents de trajets

→ 4 accidents de service

Vie des personnels

Télétravail



423 agents BIATSS

disposent d'une convention soit 76% des agents BIATSS

28 472 jours de télétravail dont

583 jours télétravail exceptionnel (JO 2024 et travaux nouveau campus)

Handicap

4,52% : taux d'emploi de personnes en situation de handicap soit 45 agents

86 605 € de contribution versée au FIPHFP dans le cadre de l'obligation d'emploi des BOE

Action sociale

22 651 € de prestation sociale versées à 52 bénéficiaires :

5 prestations interministérielles

46 aides sociales d'initiative (propre à l'université)

5 aides exceptionnelles attribuées par la commission d'action sociale

55 472 € de subventions restauration versées

29 547 € dédiées aux événements (Noël, animations, etc.)

Effectifs et emplois

A. Effectifs et emplois

1. Effectif global réel et en ETPT

Les effectifs globaux sont composés des personnels rémunérés par l'université, permanents ou non permanents, appartenant au corps administratif ou enseignant, et en activité à la date du 31 décembre de l'année, à l'exclusion des enseignants-vacataires. Les personnels non rémunérés par l'université dont l'activité professionnelle a lieu au sein de l'université comme les hébergés recherche et les professeurs émérites font l'objet d'un focus dans la partie suivante.

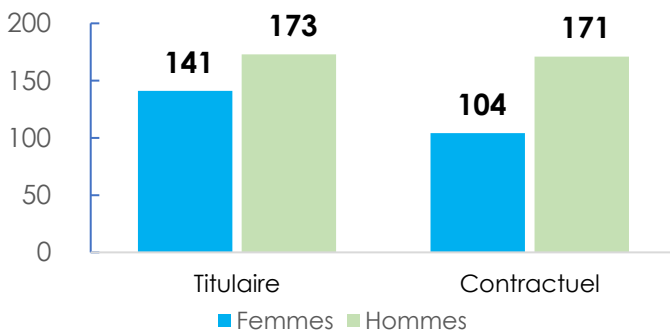
Les effectifs physiques sont calculés au nombre d'agents présents quelle que soit leur quotité de travail. Les équivalents temps plein travaillé (ETPT) sont calculés proportionnellement à l'activité des agents selon leur quotité de temps de travail et leur période d'activité sur l'année.

1.1. Effectifs au 31/12/2024

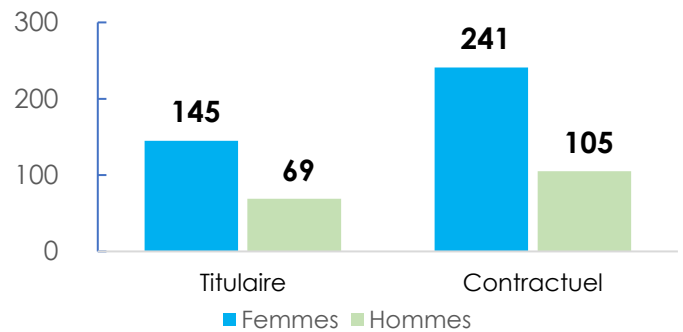
Distribution de l'effectif par statut et type de personnel en 2024

Type de personnel / statut		Femmes	Hommes	Total effectif physique	Total ETPT*	Part des femmes en %	Part des ETPT par statut en %
Personnels Enseignants	Agents titulaires	141	173	314	315,6	44,9%	59,8%
	Agents contractuels	104	171	275	212,2	37,8%	40,2%
	Total enseignants	245	344	589	527,8	41,6%	49,1%
Personnels BIATSS	Agents titulaires	145	69	214	211,4	67,8%	38,7%
	Agents contractuels	241	105	346	335,5	69,7%	61,3%
	Total BIATSS	386	174	560	546,8	68,9%	50,9%
Ensemble		631	518	1 149	1 074,62	54,9%	100%

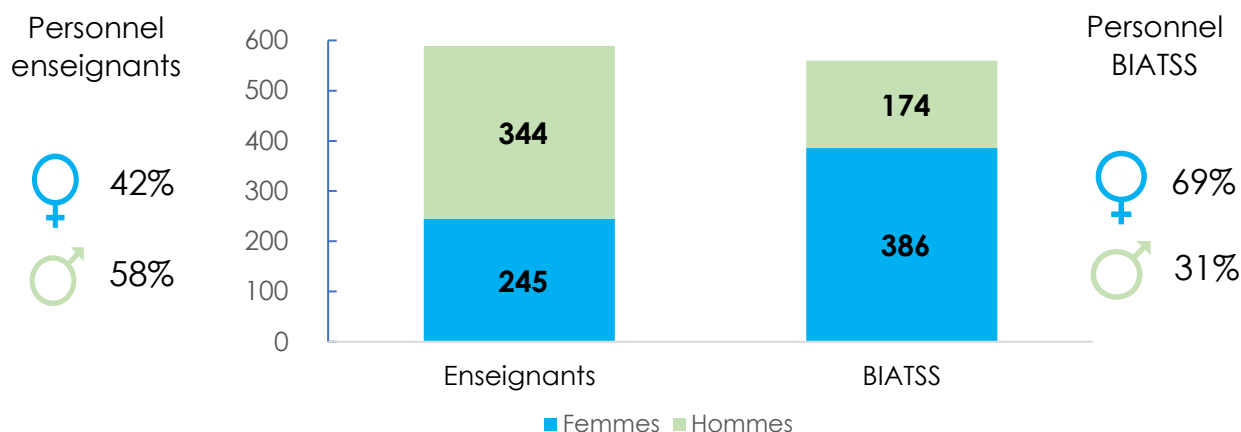
Personnels enseignants titulaires et contractuels en 2024



Personnels BIATSS titulaires et contractuels en 2024



Répartition globale H/F par type de population au 31/12/2024



A l'échelle macro, deux types de population sont étudiés :

- Le personnel enseignant, qui regroupe les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et les enseignants contractuels.
- Le personnel non enseignant ou personnel administratif, technique et des bibliothèques. L'acronyme BIATSS (bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé) désigne aussi ce type de personnel.

1.2. Evolution des effectifs

Evolution des effectifs physiques et ETPT par catégorie de personnel et par statut

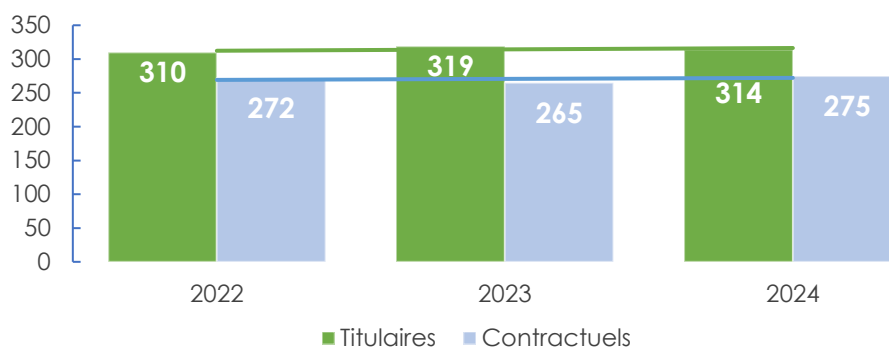
Catégorie de personnel	Statut	2022		2023		2024		Var. N-1 ETPT
		Effectif réel	ETPT	Effectif réel	ETPT	Effectif réel	ETPT	
Personnels Enseignants	Enseignants titulaires	310	310,3	319	312,2	314	315,6	+1,1%
	Enseignants contractuels	272	204,2	265	204,5	275	212,2	+3,8%
	Sous-total	582	514,5	584	516,7	589	527,8	+2,1%
Personnels BIATSS	BIATSS titulaires	217	220,5	217	213,3	214	211,4	-0,9%
	BIATSS contractuels	311	297,1	340	320,5	346	335,5	+4,7%
	Sous-total	528	517,6	557	533,8	560	546,8	+2,4%
Total agents titulaires		527	530,8	536	525,5	528	526,9	+0,3%
Total agents contractuels		583	501,3	605	525,0	621	547,7	+4,3%
Total		1 110	1 032,1	1 141	1 050,5	1 149	1 074,6	+2,3%

Le statut des enseignants contractuels regroupe les ATER, les doctorants contractuels, chercheurs, les post-doctorants, les lecteurs et maîtres de langues, les maîtres de conférences et professeurs associés, les contrats de projet PSL Fellow ainsi que les enseignants et enseignants chercheurs contractuels recrutés sur la base de l'article L.954-3 du code de l'éducation.

1.3. Evolution des effectifs par type de population

(a) Le personnel enseignant

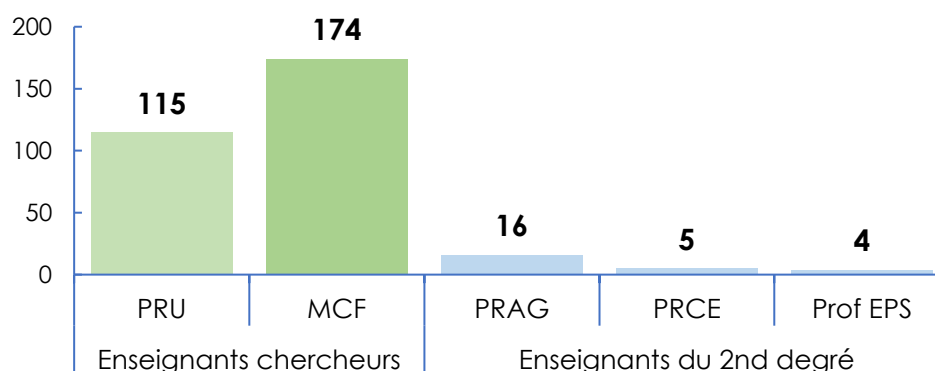
Evolution des effectifs du personnel enseignant



Répartition des enseignants-chercheurs et enseignants du second degré par corps et grade

Corps	Grade	2022			2023			2024			Variation 24/23
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
PRU	Classe exceptionnelle	18	36	54	20	41	61	23	42	65	+4
	1ère classe	16	22	38	17	18	35	14	20	34	-1
	2ème classe	7	7	14	7	7	14	9	7	16	+2
	Total PRU	41	65	106	44	66	110	46	69	115	+5
MCF	Hors-classe	38	27	65	40	28	68	42	25	67	-1
	Classe normale	47	66	113	45	70	115	39	68	107	-8
	Total MCF	85	93	178	85	98	183	81	93	174	-9
PRAG	Classe exceptionnelle		1	1	1	1	2	1	1	2	0
	Hors-classe	2		2	2		2	2	1	3	+1
	Classe normale	12	5	17	10	5	15	8	3	11	-4
	Total PRAG	14	6	20	13	6	19	11	5	16	-3
PROF EPS	Classe exceptionnelle		1	1		1	1		1	1	0
	Hors-classe		1	1		1	1		1	1	0
	Classe normale	1		1	1		1	1	1	2	+1
	Total PROF EPS	1	2	3	1	2	3	1	3	4	+1
PRCE	Classe exceptionnelle		1	1		1	1	1		1	0
	Hors-classe		1	0			0		1	1	+1
	Classe normale	1	1	2	1	2	3	1	2	3	0
	Total PRCE	1	2	3	1	3	4	2	3	5	+1
Ensemble		142	168	310	144	175	319	141	173	314	-5

Le personnel titulaire par corps en 2024

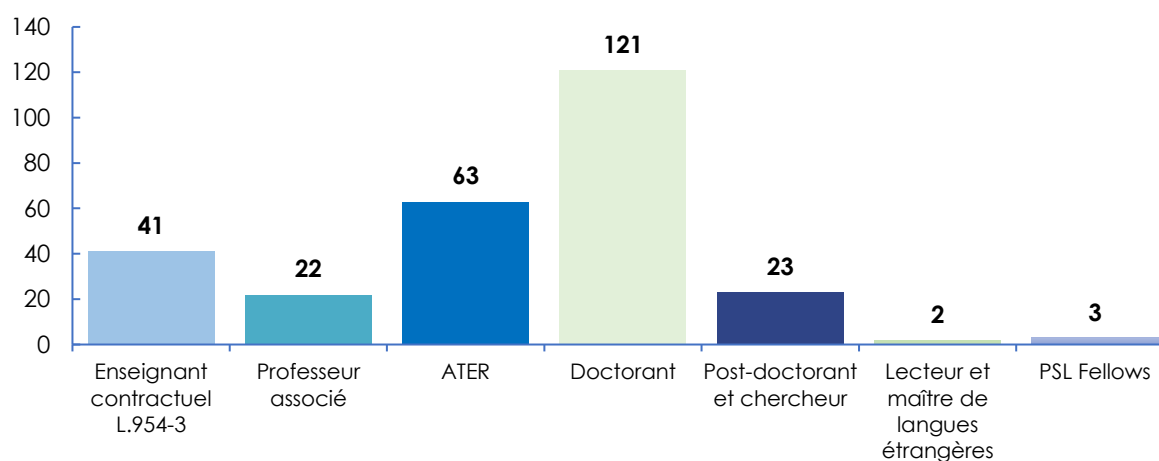


Répartition des enseignants contractuels par type de contrat

Type de contrat	2022			2023			2024			Variation 24/23
	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
Enseignants contractuels L.954-3	18	21	39	20	23	43	20	21	41	-2
avec enseignement	14	13	27	15	14	29	15	12	27	-2
avec enseignement et recherche	4	8	12	5	9	14	5	9	14	0
Professeurs associés	7	17	24	7	15	22	8	14	22	0
ATER	27	31	58	22	36	58	26	37	63	+5
Doctorants contractuels	43	90	133	39	79	118	42	79	121	+3
Chercheurs contractuels, post-doctorants	3	12	15	6	16	22	6	17	23	+1
Lecteurs et maîtres de langues étrangères		3	3		2	2	0	2	2	0
Contrat de projet PSL Fellows			0			0	2	1	3	+3
Ensemble	98	174	272	94	171	265	104	171	275	+10

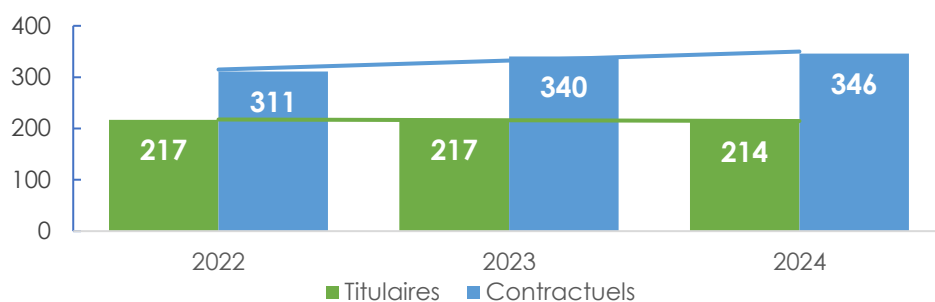
Cette année, un nouveau type de contractuel a fait son apparition parmi les enseignants contractuels : les PSL Fellows. Il s'agit d'un contrat de projet à durée déterminée, fondé sur les dispositions de l'article L.332-24 du Code général de la fonction publique, pouvant inclure des activités d'enseignement et/ou de recherche. Son financement est assuré par une convention de reversement entre Dauphine et PSL.

Les personnels enseignants contractuels par type de contrat en 2024



(b) Le personnel BIATSS

Evolution des effectifs du personnel administratif

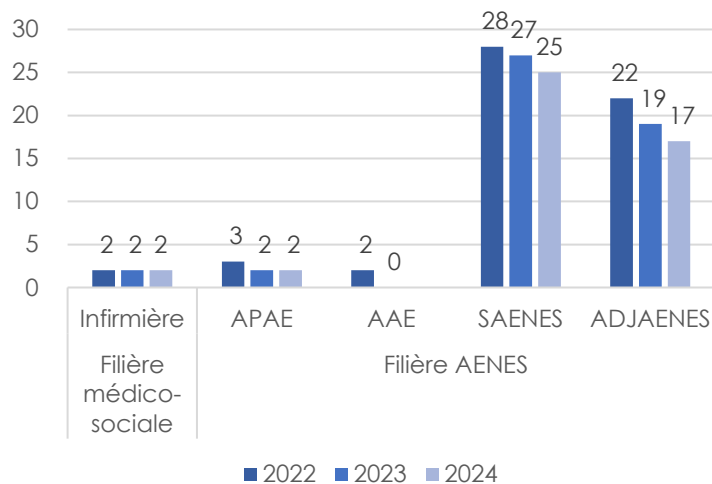
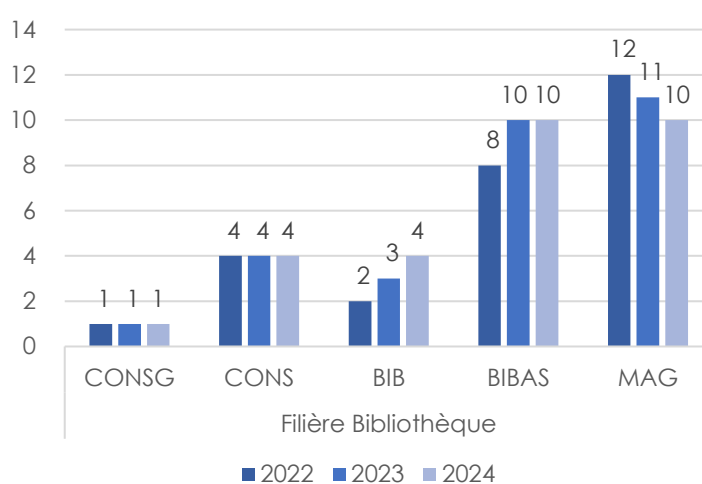
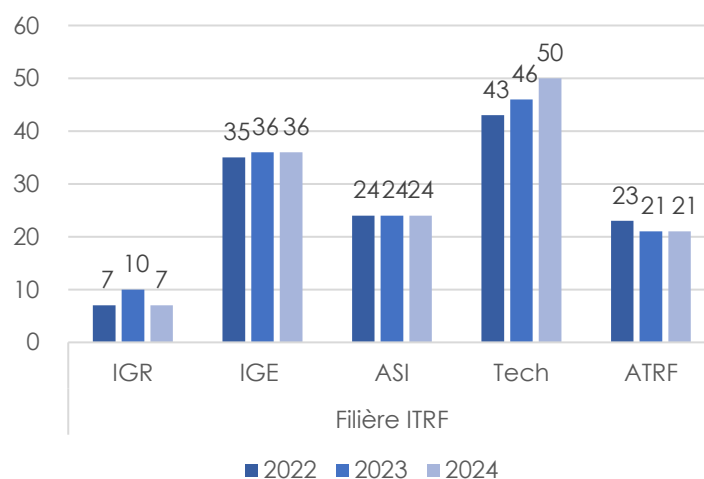
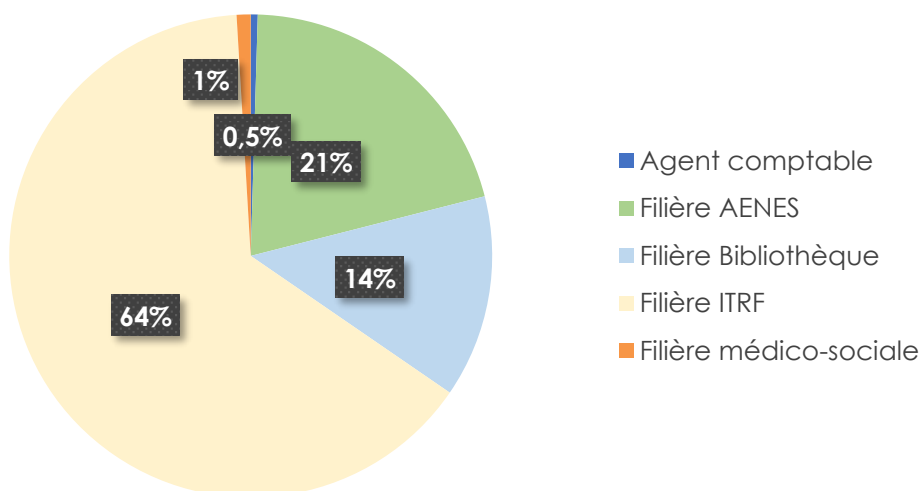


Note : Dans les BIATSS contractuels sont pris en compte les agents recrutés sur fonction pérenne et non pérenne.

1. Le personnel BIATSS titulaire

Evolution de la répartition des agents BIATSS par filière et par corps

Filière	Corps	2022			2023			2024			Variation 24/23
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
Agent comptable	AC		1	1		1	1		1	1	0
Filière AENES	AAE	4	1	5	1	1	2	1	1	2	0
	SAENES	24	4	28	23	4	27	21	4	25	-2
	ADJAENES	21	1	22	18	1	19	16	1	17	-2
	Total AENES	49	6	55	42	6	48	38	6	44	-4
Filière Bibliothèque	CONSG	1		1	1		1	1		1	0
	CONS	2	2	4	2	2	4	2	2	4	0
	BIB	2		2	3		3	4		4	+1
	BIBAS	7	1	8	9	1	10	8	2	10	0
	MAG	4	8	12	4	7	11	3	7	10	-1
	Total Bib.	16	11	27	19	10	29	18	11	29	0
Filière ITRF	IGR	3	4	7	5	5	10	3	4	7	-3
	IGE	22	13	35	22	14	36	23	13	36	0
	ASI	18	6	24	18	6	24	18	6	24	0
	TECH	29	14	43	29	17	46	33	17	50	+4
	ATRF	9	14	23	9	12	21	10	11	21	0
	Total ITRF	81	51	132	83	54	137	87	51	138	+1
Filière médico-sociale	Infirmière	2		2	2		2	2		2	0
Ensemble titulaires		148	69	217	146	71	217	145	69	214	-3

**Evolution des effectifs par corps
Filière AENES et Médico sociale**

**Evolution des effectifs par corps
Filière Bibliothèque**

**Evolution des effectifs par corps
Filière ITRF**

BIATSS titulaires - répartition par filière au 31/12/2024


Répartition des personnels titulaires de la filière ITRF par branche d'activité professionnelle (BAP)

Catégorie hiérarchique	Corps	BAP D			BAP E			BAP F			BAP G			BAP J			Ensemble		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
A	IGR			0		3	3		1	1			0	3		3	3	4	7
	IGE	1		1	4	5	9		2	2	1	1	2	17	5	22	23	13	36
	ASI			0	2		2			0		4	4	16	2	18	18	6	24
	Total A	1	0	1	6	8	14	0	3	3	1	5	6	36	7	43	44	23	67
B	TECH			0		1	1	2	1	3	2	4	6	29	11	40	33	17	50
C	ATRF			0			0	1	1	2	3	10	13	6		6	10	11	21
Ensemble		1	0	1	6	9	15	3	5	8	6	19	25	71	18	89	87	51	138

Dans ce tableau figure uniquement le personnel administratif titulaire de la filière ITRF car elle est la seule filière avec une branche d'activité professionnelle (BAP) renseignée dans le système d'information des ressources humaines (SIRH).

2. Le personnel BIATSS contractuel

Le personnel BIATSS contractuels par type de contrat et catégorie hiérarchique

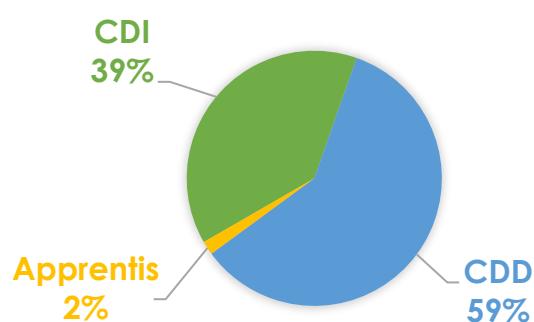
Catégorie hiérarchique	Type de contrat	2022			2023			2024			Variation 24/23
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
A	CDI	42	18	60	52	21	73	56	21	77	+4
	CDD	51	32	83	60	33	93	55	44	99	+6
	Total A	93	50	143	112	54	166	111	65	176	+10
B	CDI	44	7	51	36	10	46	44	9	53	+7
	CDD	75	19	94	90	19	109	83	17	100	-9
	Total B	119	26	145	126	29	155	127	26	153	-2
C	CDI	1	3	4	2	3	5	1	3	4	-1
	CDD	5	2	7	1	5	6	1	6	7	+1
	Total C	6	5	11	3	8	11	2	9	11	0
Apprenti		4	8	12	2	6	8	1	5	6	-2
Ensemble		222	89	311	243	97	340	241	105	346	+6

Les effectifs des contractuels BIATSS sont en constante augmentation, notamment les catégories A pour lesquels on observe une hausse de 23 % lors de ces trois dernières années.

Les apprentis

En 2024, 6 apprentis sont en contrat dont 3 recrutés au cours de l'année. La part des femmes parmi les apprentis est de 17%.

Répartition des BIATSS contractuel par type de contrat



1.4. L'ancienneté du personnel BIATSS contractuel

Les agents contractuels sont des agents publics qui ne sont pas fonctionnaires. En général, leur recrutement s'effectue sans concours et n'entraîne pas leur titularisation exception faite des personnes recrutées dans le cadre du dispositif bénéficiaires de l'obligation de l'emploi. Parmi les contractuels, on peut distinguer des sous-populations constituées en sous-groupe selon les critères suivants :

- **la durée du contrat :**
contrat à durée indéterminée / contrat à durée déterminée ;
- **la nature de l'emploi occupé :**
contrat sur emploi permanent à temps complet / contrat sur emploi permanent à temps incomplet / contrat pour besoins occasionnels ou saisonniers ;
- **le support juridique** du recrutement

Répartition des BIATSS contractuels par tranche d'ancienneté

Cat.	Type de contrat	Moins de 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 à 6 ans	6 à 8 ans	8 à 10 ans	10 ans et plus	Ensemble
A	CDI		1		3	12	11	9	41	77
	CDD	43	23	15	3	15	0			99
	Total A	43	24	15	6	27	11	9	41	176
B	CDI				2	2	17	9	23	53
	CDD	34	34	14	9	9				100
	Total B	34	34	14	11	11	17	9	23	153
C	CDI								4	4
	CDD	1	3	1	1	1				7
	Total C	1	3	1	1	1	0	0	4	11
Ensemble		78	61	30	18	39	28	18	68	340

Au 31 décembre 2024, l'ancienneté moyenne du personnel contractuel (CDD et CDI) est de 5,26 années. L'ancienneté moyenne des CDI est de 10,54 années d'ancienneté.

1.5. Focus sur l'ancienneté des CDD BIATSS

A Dauphine, les agents contractuels sont recrutés sur une catégorie hiérarchique en référence au corps des fonctionnaires. Le tableau suivant détaille cette répartition par tranche d'ancienneté.

Effectifs BIATSS en CDD par fonction correspondant à un corps BIATSS par ancienneté									
Cat.	Fonction exercée correspondant à un corps	Moins de 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 à 5 ans	5 à 6 ans	+ de 6 ans	Ensemble
A	IGR	2		1					3
	IGE	17	9	8	2	2	4		42
	ASI	24	14	6	1	7	2		54
	MEDECIN								0
	CONS. BIB								0
	Total A	43	23	15	3	9	6	0	99
B	TECH	33	33	14	9	4	5		98
	BIBAS	1	1						2
	Total B	34	34	14	9	4	5	0	100
C	ATRF	1	2	1	1		1		6
	MAG B.		1						1
	Total C	1	3	1	1	0	1	0	7
Ensemble		78	60	30	13	13	12	0	206

Certains contrats à durée déterminée n'ont pas vocation à se transformer en CDI :

- Le contrat de projet¹ : Le contrat de projet est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.
- Les contrats aidés
- Les contrats liés une mission de recherche temporaire (valorisation recherche)
- Les apprentis
- Et tous les contrats pour des besoins non-permanents (besoins saisonniers, vacances temporaires et renforts)

¹ Code la fonction publique : Articles L332-24 à L332-36

Décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

1.6. La répartition des BIATSS contractuels par équivalent corps sur fonction permanente et CDI

Les contractuels se répartissent selon deux niveaux de fonction : un besoin permanent et un besoin non-permanent. Les contrats répondant à un besoin temporaire (non-permanent) sont liés au remplacement d'un fonctionnaire pour des absences limitativement énumérées par la loi (temps partiel, congés maladies, maternité, etc.), à une vacance temporaire d'emploi lorsque celui-ci ne peut être pourvu immédiatement par un titulaire, ou à un besoin occasionnel ou saisonnier.

Parmi les agents contractuels répondant à un besoin permanent, on distingue les CDI.

Répartition des BIATSS contractuels par fonction correspondant à un corps et par nature de l'emploi occupé

Cat. hiérarchique	Fonction exercée correspondant à un corps	CDD sur fonction temporaire			CDD sur fonction permanente			CDI			Ensemble			
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	% F
A	IGR			0	1	2	3	1	3	4	2	5	7	29%
	IGE			0	26	16	42	21	8	29	47	24	71	66%
	ASI	7	10	17	21	16	37	34	10	44	62	36	98	63%
	MEDECIN			0			0			0	0	0	0	
	CONS BIB			0			0			0	0	0	0	
Total A		7	10	17	48	34	82	56	21	77	111	65	176	63%
B	TECH	10	0	10	72	16	88	44	9	53	126	25	151	83%
	BIBAS	1	1	2			0			0	1	1	2	50%
Total B		11	1	12	72	16	88	44	9	53	127	26	153	83%
C	ATRF		1	1	1	4	5	1	3	4	2	8	10	20%
	MAG B.		1	1			0			0	0	1	1	0%
Total C		0	2	2	1	4	5	1	3	4	2	9	11	18%
Ensemble		18	13	31	121	54	175	101	33	134	240	100	340	71%

La fiabilisation des données intervenue dans le cadre de la préparation au déploiement du nouveau SIRH (WinPaie+RH) a entraîné une modification de la répartition des agents entre les fonctions des contractuels de niveau équivalent ASI et IGE, impactant les données présentées.

2. Répartition des effectifs par structure d'affectation

Les affectations dans le présent rapport social unique tiennent compte des nouvelles structures organisationnelles, après mise en qualité du Système d'Information des Ressources Humaines.

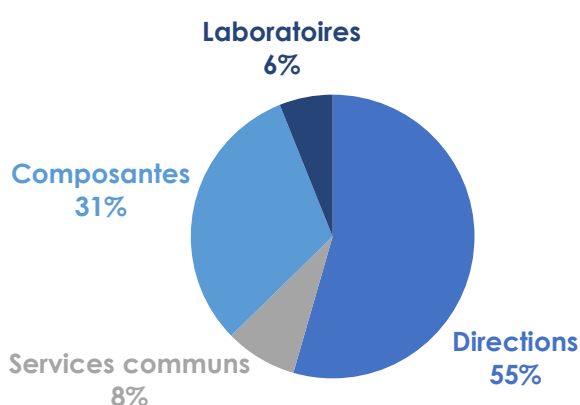
2.1. Affectation des personnels BIATSS

Répartition des personnels BIATSS par groupe d'affectation

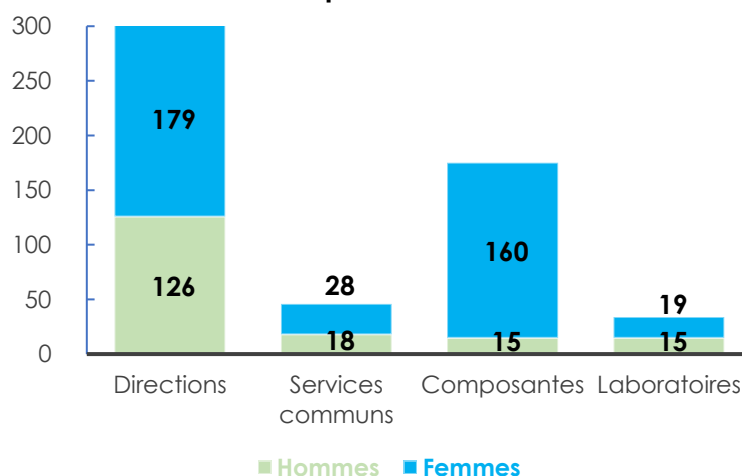
Filière / affectation	Directions			Services communs			Composantes de formation			Laboratoire de recherche			Ensemble		
	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif
Agent comptable		1	1			0			0			0	0	1	1
Filière AENES	17	4	21	1		1	18	2	20	2		2	38	6	44
Filière Bibliothèque	1		1	17	11	28			0			0	18	11	29
Filière ITRF	51	44	95	6	1	7	22	4	26	8	2	10	87	51	138
Filière Médico-social	2		2			0			0			0	2	0	2
Ensemble Titulaire	71	49	120	24	12	36	40	6	46	10	2	12	145	69	214
Ensemble Contractuel	108	77	185	4	6	10	120	9	129	9	13	22	241	105	346
Ensemble	179	126	305	28	18	46	160	15	175	19	15	34	386	174	560
Part des effectifs par service (en %)	32%	23%	54%	5%	3%	8%	29%	3%	31%	3%	3%	6%	69%	31%	100%

Les personnels administratifs sont affectés dans 30 structures organisationnelles différentes dans le SIRH, rassemblées en 4 groupes d'affectation : les personnels des directions, les personnels des services communs, les personnels des composantes de formation (dont la formation continue) et les personnels des laboratoires de recherches. La majorité des agents sont affectés dans une direction.

Répartition des effectifs BIATSS par service



Répartition du personnel BIATSS par genre et par service



Répartition des BIATSS titulaires et contractuels par structure d'affectation

Affectation / Directions - Services - Laboratoires		Contractuel		Titulaire		Ensemble		
		Effectif	Part des femmes (%)	Effectif	Part des femmes (%)	Effectif	Part des femmes (%)	Part des titulaires (%)
Directions	AC	11	91%	7	57%	18	78%	39%
	DAI	10	80%	5	80%	15	80%	33%
	DAJ	3	33%	2	50%	5	40%	40%
	DAP	5	60%			5	60%	0%
	DCOMM	9	44%	1	100%	10	50%	10%
	DF	10	80%	11	64%	21	71%	52%
	DFVE	34	65%	19	58%	53	62%	36%
	DGS	10	70%	8	63%	18	67%	44%
	DIMMO	19	21%	19	26%	38	24%	50%
	DNUM	28	14%	23	48%	51	29%	45%
	DRE	7	100%			7	100%	0%
	DRH	23	83%	17	88%	40	85%	43%
	DSR	10	60%	7	86%	17	71%	41%
	HOE/HOF	4	75%			4	75%	0%
	PRESIDENCE	2	100%	1	100%	3	100%	33%
Services communs	CRIO	3	33%			3	33%	0%
	SCD	4	50%	36	67%	40	65%	90%
	SUAPS	3	33%			3	33%	0%
Composantes de formation	DEP	46	96%	7	86%	53	94%	13%
	IPJ	3	67%	1	100%	4	75%	25%
	LSO	11	91%	13	85%	24	88%	54%
	MIDO	11	91%	11	82%	22	86%	50%
	MSO	58	93%	14	93%	72	93%	19%
Laboratoires de Recherche	CEREMADE	2	50%	2	50%	4	50%	50%
	CR2D	1	100%			1	100%	0%
	DRM	9	56%	4	100%	13	69%	31%
	IRISSO			2	100%	2	100%	100%
	LAMSADE			2	50%	2	50%	100%
	LEDa	10	20%	2	100%	12	33%	17%
Ensemble		346	70%	214	68%	560	69%	38%

AC : agence comptable - DAI : direction des affaires internationales - DAJ : direction des affaires juridiques - DAP : direction de l'aide au pilotage - DCOMM : direction de la communication - DF : direction financière - DFVE : direction de la formation et de la de la vie étudiante - DGS : direction générale des services - DIMMO : direction immobilière - DNUM : directeur du numérique - DRE : direction des relations entreprises - DRH : direction des ressources humaines - DSR : direction du soutien à la recherche - HOE/HOF : House of Entrepreneurship / House of Finance - NCAMPUS : direction du nouveau campus - CRIO : Crio multimédia - SCD : service commun de la documentation - SUAPS : service universitaire des activités physiques et sportives - DEP : département d'éducation permanente - IPJ : institut pratique du journalisme - LSO : licence en sciences des organisations - MIDO : mathématiques et informatique de la décision et des organisations - MSO : master en sciences des organisations - CEREMADE : centre de recherche en mathématiques de la décision - CR2D : centre de recherche droit dauphine - DRM : dauphine recherches en management - IRISSO : institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales - LAMSADE : laboratoire d'analyse et de modélisation de systèmes pour l'aide à la décision - LEDa : laboratoire d'économie de dauphine

2.2. Affectation des personnels enseignants

(a) Enseignants chercheurs titulaires

Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par grade et par laboratoire d'affectation

Corps	Grade	CEREMADE			DRM			CR2D			IRISSO			LAMSADE			LEDA			Enseignants en langues			Ensemble		
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif
PRU	PRU CE	1	15	16	9	8	17	5	6	11	1	1	2	2	4	6	5	8	13			0	23	42	65
	PRU 1C	1	2	3	2	4	6	4	1	5	3	4	7		3	3	2	6	8	2		2	14	20	34
	PRU 2C	1		1	2	5	7	1		1	1		1	1	1	2	3	1	4			0	9	7	16
	Total PRU	3	17	20	13	17	30	10	7	17	5	5	10	3	8	11	10	15	25	2	0	2	46	69	115
MCF	MCF HC	1	5	6	10	7	17	2	1	3	5	1	6	6	4	10	12	6	18	6	1	7	42	25	67
	MCF CN	6	21	27	14	13	27	2	5	7	6	7	13	3	12	15	6	9	15	2	1	3	39	68	107
	Total MCF	7	26	33	24	20	44	4	6	10	11	8	19	9	16	25	18	15	33	8	2	10	81	93	174
Ensemble		10	43	53	37	37	74	14	13	27	16	13	29	12	24	36	28	30	58	10	2	12	127	162	289

La recherche est organisée autour de 6 disciplines (Gestion, Économie, Sociologie et Sciences politiques, Droit, Mathématique et informatique). Les centres de recherche sont les suivants :

- Le Centre de Recherche en Mathématiques de la Décision (**CEREMADE**)
- Le Centre de Recherche Droit Dauphine (**CR2D**)
- Dauphine Recherches en Management (**DRM**)
- L'Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales (**IRISSO**)
- Le Laboratoire d'Analyse et de Modélisation de Systèmes d'Aide à la Décision (**LAMSADE**)
- Le Laboratoire d'Economie de Dauphine (**LEDA**)

Il n'y a pas de laboratoire de recherche en langues à Dauphine.

Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU et par corps

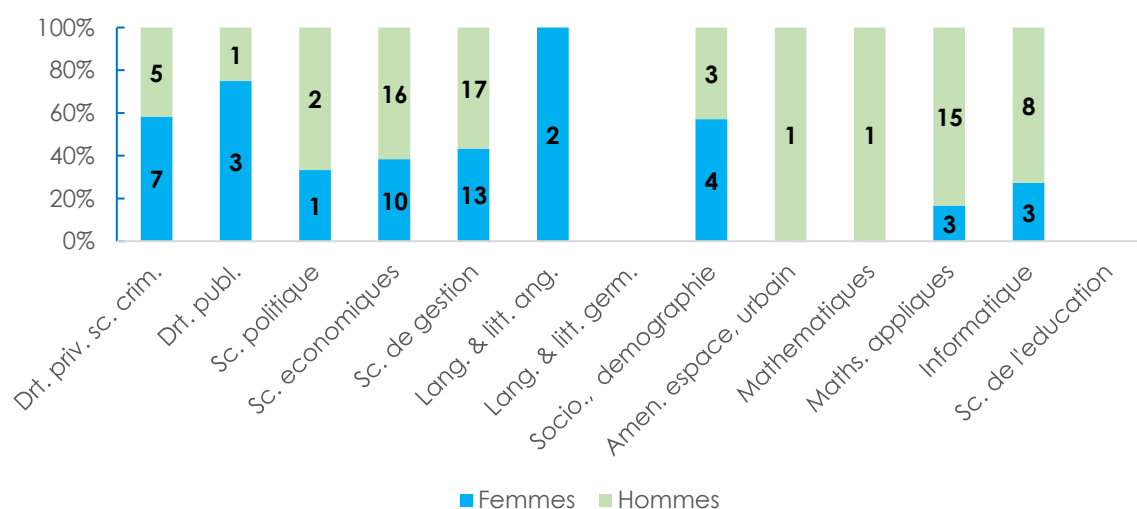
Corps		MCF			PRU			Ensemble			
Section CNU		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Var. N-1
01	Drt. priv. sc. crim.	1	5	6	7	5	12	8	10	18	-1
02	Drt. publ.	2	1	3	3	1	4	5	2	7	0
04	Sc. politique	2	4	6	1	2	3	3	6	9	+1
05	Sc. économiques	17	15	32	10	16	26	27	31	58	-3
06	Sc. de gestion	24	19	43	13	17	30	37	36	73	+2
11	Lang. & litt. ang.	9	2	11	2		2	11	2	13	0
12	Lang. & litt. germ.	1		1			0	1	0	1	0
19	Socio., démographie	8	4	12	4	3	7	12	7	19	-1
24	Amen. espace, urbain			0		1	1	0	1	1	0
25	Mathématiques	1		1		1	1	1	1	2	0
26	Maths. appliquées	6	26	32	3	15	18	9	41	50	-2
27	Informatique	9	17	26	3	8	11	12	25	37	0
70	Sc. de l'éducation	1		1			0	1	0	1	0
Ensemble		81	93	174	46	69	115	127	162	289	-4

Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU et par grade

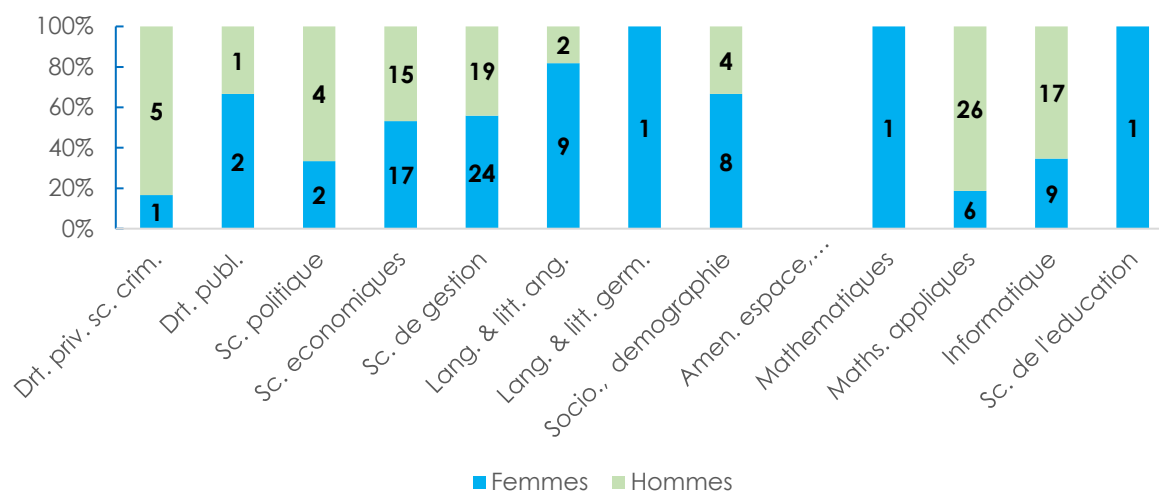
		Grade			MCF CN			MCF HC			PRU 2C			PRU 1C			PRU CE		
Section CNU		F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
01	Drt. priv. sc. crim.	1	4	5		1	1			0	3	1	4	4	4	8			
02	Drt. publ.		1	1	2		2	1		1	1		1	1	1	2			
04	Sc. politique	1	4	5	1		1			0	1		1		2	2			
05	Sc. économiques	6	9	15	11	6	17	3	1	4	2	6	8	5	9	14			
06	Sc. de gestion	14	12	26	10	7	17	2	5	7	2	4	6	9	8	17			
11	Lang. & litt. ang.	4	1	5	5	1	6			0	2		2			0			
12	Lang. & litt. germ.			0	1		1			0			0			0			
19	Socio., démographie	4	3	7	4	1	5	1		1	2	3	5	1		1			
24	Amen. espace, urbain			0						0		1	1			0			
25	Mathématiques	1		1			0			0			0		1	1			
26	Maths. appliquées	5	21	26	1	5	6	1		1	1	2	3	1	13	14			
27	Informatique	3	13	16	6	4	10	1	1	2		3	3	2	4	6			
70	Sc. de l'éducation			0	1		1			0			0			0			
Ensemble		39	68	107	42	25	67	9	7	16	14	20	34	23	42	65			

Les sections CNU correspondent aux disciplines de qualification des enseignants-chercheurs. A Dauphine, les disciplines représentées sont les sciences économiques, la science de gestion, le droit public et privé, l'informatique, les mathématiques, la sociologie et les sciences politiques.

Parts des femmes du corps des professeurs d'université par section CNU en 2024

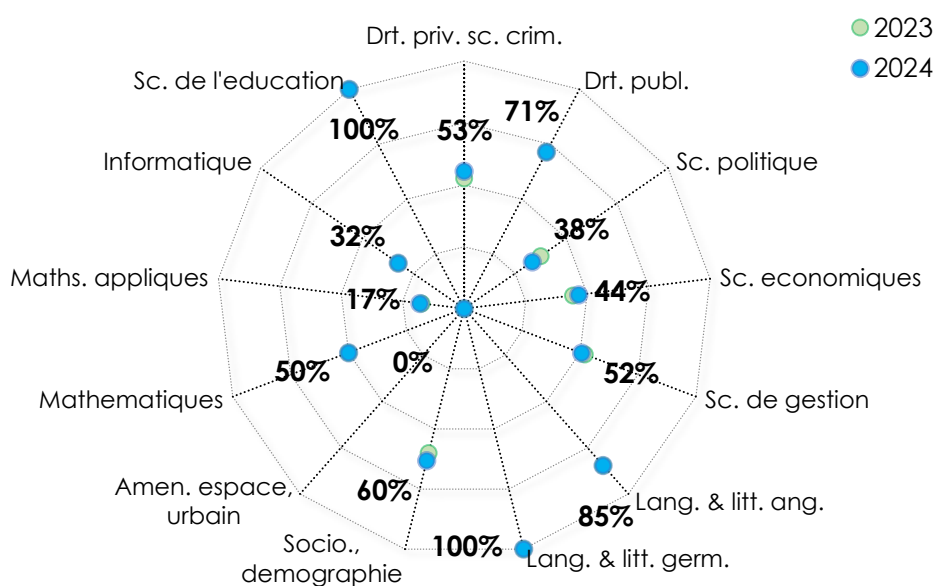


Parts des femmes du corps des maîtres de conférences par section CNU en 2024



Au global, les enseignantes-chercheuses de l'université sont plus représentées qu'au niveau national : A Dauphine, 44 % des enseignants-chercheurs sont des femmes contre 41 % dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur public. Cette différence est d'autant plus marquée pour les professeurs des universités dont l'effectif est composé de 43% de femmes au sein de l'université contre 31 % au national. Les maîtres de conférences de Dauphine sont composés de 47% de femmes, légèrement plus qu'au global (45%)²

Part des femmes dans les enseignants-chercheurs titulaires par section CNU en 2024



² État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°18

(b) Les personnels enseignants contractuels**Répartition des enseignants contractuels par structure d'affectation et type de contrat**

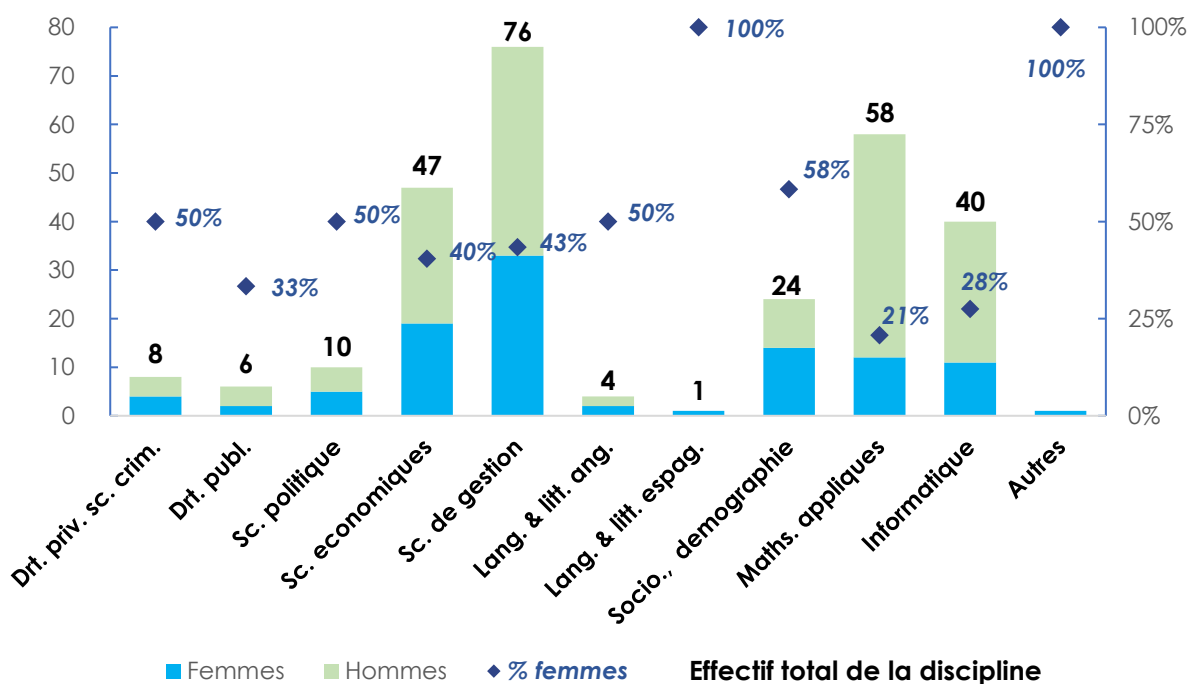
Type de contrat	Composantes et centres de recherche	Femmes	Hommes	Ensemble
Enseignants contractuels L.954-3 avec mission de recherche	CR2D		2	2
	DRM	4	6	10
	IRISSO	1		1
	LEDa		1	1
	Total	5	9	14
Enseignants contractuels L.954-3 sans mission de recherche	DAI	1		1
	DEP	1	3	4
	IPJ		1	1
	MIDO	2	1	3
	LSO	7	4	11
	MSO	4	3	7
	Total	15	12	27
Professeurs et maitres de conférences associés	CEREMADE		1	1
	CR2D	1	2	3
	DEP	1		1
	DRM	4	6	10
	IPJ		1	1
	IRISSO	1	1	2
	LAMSADE		2	2
	MSO	1	1	2
	Total	8	14	22
ATER	CEREMADE	2	7	9
	CR2D	2	2	4
	DRM	4	6	10
	IRISSO	9	5	14
	LAMSADE	3	8	11
	LEDa	6	9	15
	Total	26	37	63
Doctorants contractuels	CEREMADE	5	27	32
	CR2D	1	3	4
	DRM	12	19	31
	IRISSO	9	5	14
	LAMSADE	6	15	21
	LEDa	9	10	19
	Total	42	79	121
Chercheurs contractuels et post-doctorants	CEREMADE	3	8	11
	DRM	1	1	2
	IRISSO	1		1
	LAMSADE		5	5
	LEDa	1	3	4
	Total	6	17	23
Lecteurs et maitres de langues	LSO		2	2
	Total	0	2	2
PSL Fellows	LEDa	1	1	2
	LSO	1		1
	Total	2	1	3
Ensemble		104	171	275

Répartition des enseignants contractuels par discipline (section CNU)

Discipline	Enseignants-chercheurs			Enseignants			PR et MCF associés			Lecteurs et maîtres de langues			Doctorants contractuels			ATER			Chercheurs et post-doc			PSL Fellows			Ensemble		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
01 Drt. priv. sc. crim.		1	1	2		2	1	1	2			0	1	1	2		1	1			0			0	4	4	8
02 Drt. publ.		1	1			0		1	1			0		1	1	2	1	3			0			0	2	4	6
04 Sc. politique	1		1	1	1	2		2	2			0		1	1	3	1	4			0			0	5	5	10
05 Sc. économiques		1	1		4	4			0			0	12	10	22	5	9	14	1	3	4	1	1	2	19	28	47
06 Sc. de gestion	4	6	10	4	3	7	6	7	13			0	13	20	33	5	6	11	1	1	2			0	33	43	76
11 Lang. & litt. ang.			0	2		2			0	2	2				0			0			0			0	2	2	4
14 Lang. & litt. espag.			0	1		1			0			0			0			0			0			0	1	0	1
19 Socio., démographie			0	1	2	3	1		1			0	5	4	9	6	4	10	1		1			0	14	10	24
26 Maths. appliquées			0	2	2	4		1	1			0	5	27	32	2	8	10	3	8	11			0	12	46	58
27 Informatique			0	1		1		2	2				6	15	21	3	7	10		5	5	1		1	11	29	40
Autres			0	1		1			0			0			0			0			0			0	1	0	1
Ensemble	5	9	14	15	12	27	8	14	22	0	2	2	42	79	121	26	37	63	6	17	23	2	1	3	104	171	275

Les disciplines des sciences de gestion, des sciences économiques et des mathématiques appliquées concentrent la majorité du personnel enseignant contractuel.

Répartition hommes/ femmes par discipline des enseignants contractuels



2.3. Focus sur la population des contractuels enseignants à temps incomplet

A la différence du temps partiel, les temps incomplets sont une caractéristique de l'emploi que l'agent occupe dès son recrutement. A Dauphine, ces emplois concernent principalement les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et les professeurs et maitres de conférences associés.

Répartition des ATER et des enseignants associés par quotité de temps de travail et section CNU

ATER										Associés									Total par section CNU
Section CNU	Mi-temps			Temps-plein			Total ATER			Mi-temps			Temps-plein			Total Associés			
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
01 Drt. priv. sc. crim.		1	1			0	0	1	1	1	1	2			0	1	1	2	3
02 Droit public	1	1	2	1		1	2	1	3		1	1			0	0	1	1	4
04 Sc. politique	3	1	4			0	3	1	4		2	2			0	0	2	2	6
05 Sc. économiques	5	9	14			0	5	9	14			0			0	0	0	0	14
06 Sc. de gestion	5	6	11			0	5	6	11	6	7	13			0	6	7	13	24
19 Socio., démographie	6	4	10			0	6	4	10	1		1			0	1	0	1	11
26 Maths. appliquées	1	7	8	1	1	2	2	8	10		1	1			0	0	1	1	11
27 Informatique	3	7	10			0	3	7	10		1	1		1	1	0	2	2	12
Ensemble	24	36	60	2	1	3	26	37	63	8	13	21	0	1	1	8	14	22	85

2.4. Focus sur les doctorants contractuels

Les contrats doctoraux sont conclus pour une durée initiale de 3 ans et peuvent être prolongés par avenant, sous certaines conditions, deux fois pour une durée maximale d'un an chacune. En revanche, le doctorant qui n'est plus inscrit en doctorat perd automatiquement le bénéfice de son contrat doctoral.

Doctorants contractuels par discipline (section CNU) et tranche d'ancienneté

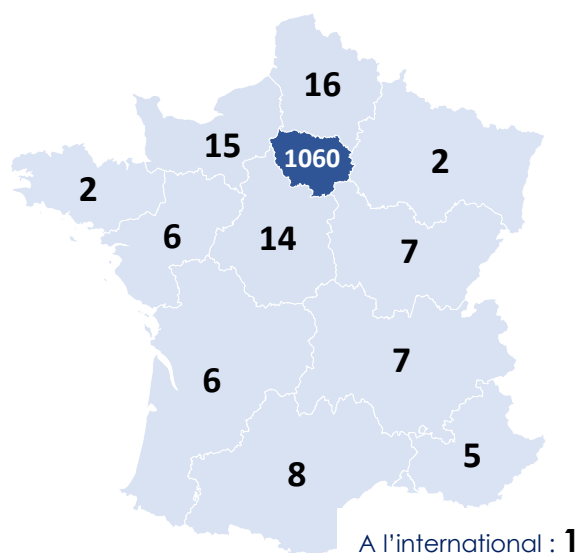
Section CNU	Moins de 1 ans			1 à 2 ans			2 à 3 ans			3 ans et +			Ensemble		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
01 Drt. priv. sc. crim.	1		1			0		1	1			0	1	1	2
02 Drt. publ.			0		1	1			0			0	0	1	1
04 Sc. politique			0			0		1	1			0	0	1	1
05 Sc. économiques	6	3	9	3	2	5	3	4	7		1	1	12	10	22
06 Sc. de gestion	5	9	14	5	5	10	3	6	9			0	13	20	33
19 Socio., démographie	1	1	2	3	2	5	1	1	2			0	5	4	9
26 Maths. appliquées	1	9	10	3	6	9	1	12	13			0	5	27	32
27 Informatique	2	5	7	2	5	7	2	5	7			0	6	15	21
Ensemble	16	27	43	16	21	37	10	30	40	0	1	1	42	79	121

3. Répartition géographique par domiciliation

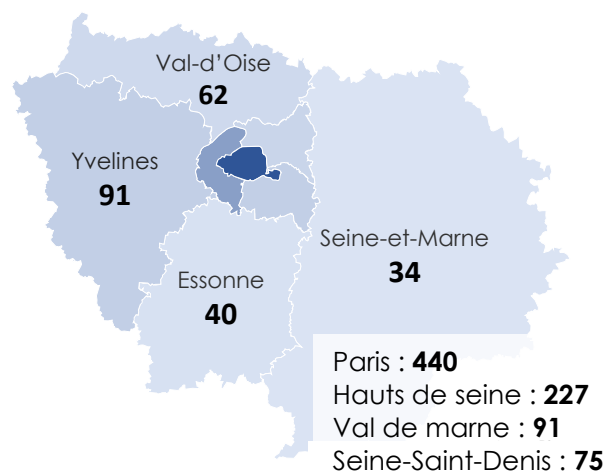
Répartition des agents par département de résidence												
Départements	BIATSS				Enseignant				Ensemble			
	F	H	Ens	Répartition (%)	F	H	Ens	Répartition (%)	F	H	Ens	Répartition (%)
Paris	101	40	141	25%	119	180	299	51%	220	220	440	38%
Hauts-de-Seine	95	35	130	23%	43	54	97	16%	138	89	227	20%
Essonne	13	13	26	5%	7	7	14	2%	20	20	40	3%
Seine-et-Marne	17	7	24	4%	5	5	10	2%	22	12	34	3%
Seine-St-Denis	33	19	52	9%	9	14	23	4%	42	33	75	7%
Val-de-Marne	29	17	46	8%	18	27	45	8%	47	44	91	8%
Val-d'Oise	44	12	56	10%	2	4	6	1%	46	16	62	5%
Yvelines	35	21	56	10%	19	16	35	6%	54	37	91	8%
Départements hors IDF	19	10	29	5%	22	37	59	10%	41	47	88	8%
Etranger			0	0%	1		1	0%	1	0	1	0%
Ensemble	386	174	560	100%	245	344	589	100%	631	518	1 149	100%

En 2024, 92% du personnel de l'université résident en Île de France, dont 38% à Paris. Le taux de domiciliation hors île de France est de 8%.

Répartition des agents par région de résidence



Répartition des agents résidant en Île-de-France



4. Répartition de l'effectif par sexe et par tranche d'âge

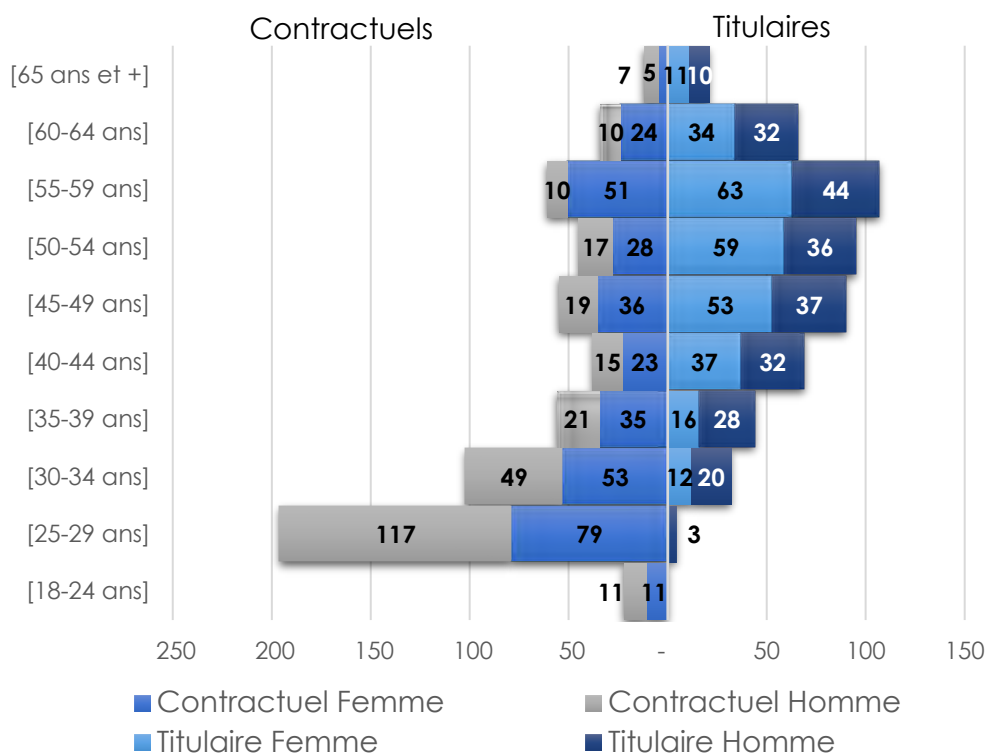
4.1. Age moyen et médian

La moyenne d'âge est égale à la somme des âges des agents, divisée par leur nombre en effectif physique. Ici, l'âge moyen est calculé par type de population.

L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux parties numériquement égales, la première moitié plus jeune, et l'autre moitié plus âgée.

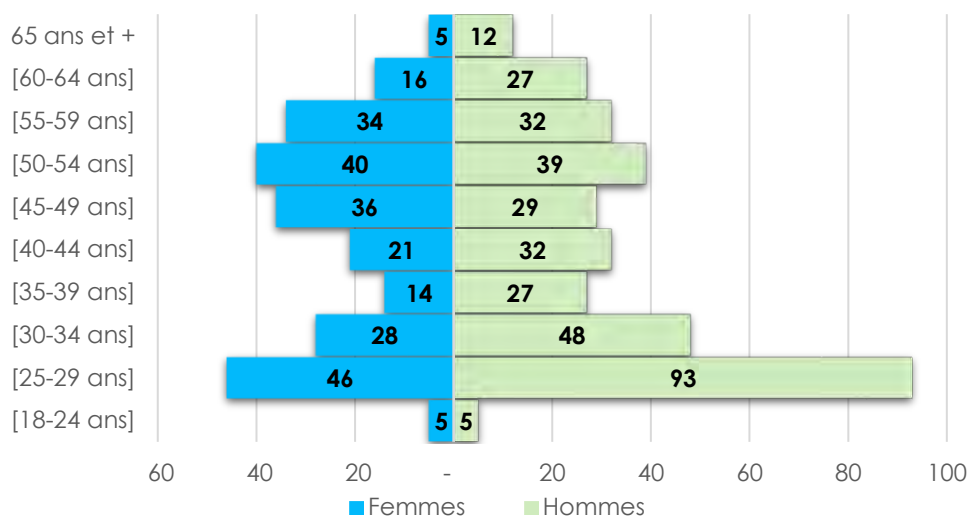
Âge moyen				Âge médian			
Type de personnel	Femmes	Hommes	Ensemble	Type de personnel	Femmes	Hommes	Ensemble
Personnels enseignants	43,2 ans	40,8 ans	41,8 ans	Personnels enseignants	45 ans	38 ans	41 ans
Personnels BIATSS	46,3 ans	42,6 ans	45,1 ans	Personnels BIATSS	47 ans	42 ans	46 ans
Ensemble	45,1 ans	41,4 ans	43,4 ans	Ensemble	46 ans	39 ans	44 ans

Pyramide des âges par statut

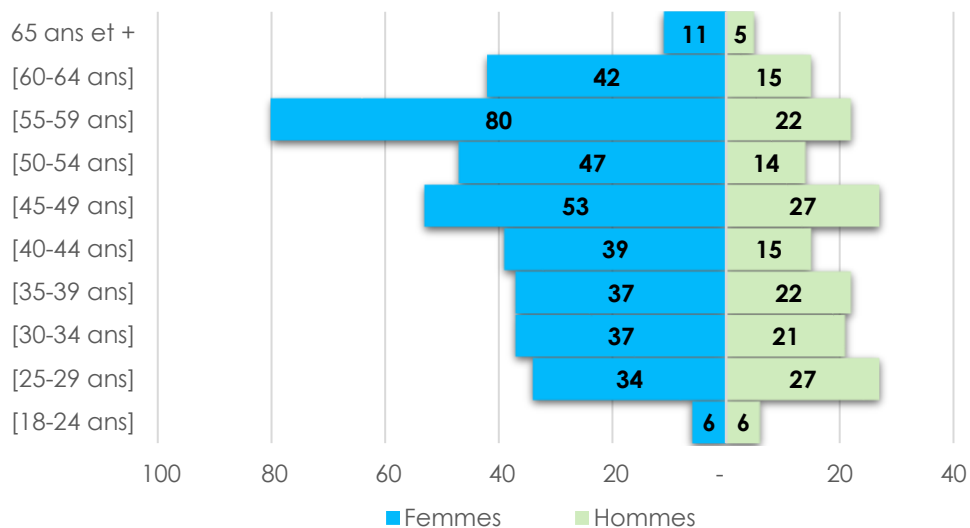


Cette année, la pyramide des âges présente une évolution plus marquée que les années précédentes. On constate un glissement de la tranche d'âge regroupant le plus grand nombre de personnels titulaires : celle-ci passe de 50-54 ans à 55-59 ans. Chez les personnels contractuels, la tranche des 25-29 ans reste la plus représentée, en grande partie en raison de la présence importante des doctorants et des ATER. Toutefois, la répartition évolue également dans cette population : la tranche des 55-59 ans gagne en poids parmi les contractuels.

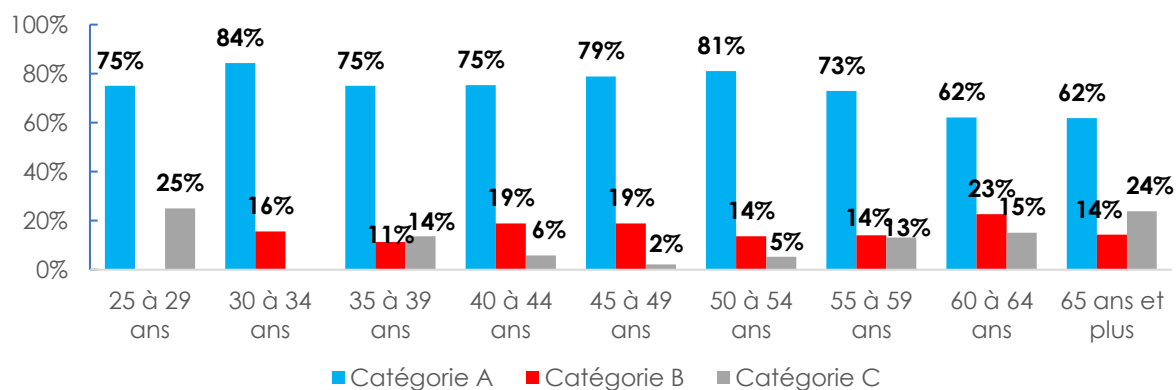
Pyramide des âges de la population enseignante



Pyramide des âges de la population BIATSS



Les effectifs des agents titulaires selon la catégorie statutaire et la tranche d'âge



4.2. Répartition du personnel par tranche d'âge

(a) Personnel enseignant

Répartition des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires par tranche d'âge

Filière	Corps	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Enseignants-chercheurs	PRU					8	20	33	26	23	5	115
	MCF		2	20	23	34	29	26	26	7	7	174
	Total	0	2	20	23	42	49	59	52	30	12	289
Enseignants du second degré	PRAG			1	2	1	5	1	4	2		16
	PEPS			1	1			1	1			4
	PRCE					1	1	1	2			5
	Total	0	0	2	3	2	6	3	7	2	0	25
Ensemble		0	2	22	26	44	55	62	59	32	12	314

Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par discipline (section CNU) et tranche d'âge

Discipline (Section CNU)	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
01 Drt. priv. sc. crim.			1			2	5	6	4		18
02 Drt. publ.				1		1	1	2	1	1	7
04 Sc. politique				2		2	2	2	1		9
05 Sc. économiques			5	3	7	10	15	10	7	1	58
06 Sc. de gestion			6	4	13	10	17	11	9	3	73
11 Lang. & litt. ang.				1			1	6	3	2	13
12 Lang. & litt. germ.							1				1
19 Socio., démographie				1	7	6		3	1	1	19
24 Amen. espace, urbain								1			1
25 Mathématiques			1				1				2
26 Maths. appliquées		2	5	7	7	10	10	4	3	2	50
27 Informatique			2	4	8	8	6	6	1	2	37
70 Sc. de l'éducation								1			1
Ensemble	0	2	20	23	42	49	59	52	30	12	289
Part des effectifs dans la tranche d'âge (en %)	0%	1%	7%	8%	15%	17%	20%	18%	10%	4%	100%

Répartition des enseignants contractuels par tranche d'âge

Type de contrat	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Enseignants contractuels L.954-3 avec mission de recherche			1	5	4	1	2	1			14
Enseignants contractuels L.954-3 sans mission de recherche				1	1	6	9	4	2	4	27
Professeurs associés			1	1		2	6	2	9	1	22
ATER		34	25	1	3						63
Doctorants contractuels	10	96	12	3							121
Chercheurs contractuels et post-doctorants		7	12	3		1					23
Lecteurs et maîtres de langues étrangères			1		1						2
Fellows PSL			2	1							3
Ensemble	10	137	54	15	9	10	17	7	11	5	275

(b) Personnel BIATSS

Répartition des BIATSS titulaires par corps et tranche d'âge

Filière	Corps	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
AC	AC						1					1
AENES	AAE						2					2
	SAENES					3	6	4	5	5	2	25
	ADJAENES					1		1	9	3	3	17
	Total	0	0	0	0	4	8	5	14	8	5	44
Bibliothèque	CONSG								1			1
	CONS			1	1	1	1					4
	BIB			1		1		1	1			4
	BIBAS			2		2		3	3			10
	MAG				2	1	1	1	2	2	1	10
	Total	0	0	4	3	5	2	5	7	2	1	29
ITRF	IGR					1		2	3	1		7
	IGE		1	2	3	2	6	4	12	5	1	36
	ASI			1	3	3	6	7	1	3		24
	TECH			3	5	8	11	6	6	10	1	50
	ATRF		1		4	2	1	3	4	5	1	21
	Total	0	2	6	15	16	24	22	26	24	3	138
Médico-sociale	Infirmière							1	1			2
Ensemble		0	2	10	18	25	35	33	48	34	9	214

Répartition des BIATSS de la filière ITRF par branche d'activité professionnelle (BAP) et par tranche d'âge

BAP	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
D									1		1
E		1	1		3	1	2	5	2		15
F				2		2		3	1		8
G			1	5	2	4	2	3	7	1	25
J		1	4	8	11	17	18	15	13	2	89
Ensemble	0	2	6	15	16	24	22	26	24	3	138
Part des effectifs dans la tranche d'âge (en %)	0%	1%	4%	11%	12%	17%	16%	19%	17%	2%	100%

Répartition des BIATSS contractuels par catégorie et tranche d'âge

Cat.	Type de contrat	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
A	CDD	3	29	17	15	8	12	1	10	3	1	99
	CDI		3	7	6	8	11	9	20	11	2	77
	Total A	3	32	24	21	16	23	10	30	14	3	176
B	CDD	4	22	22	10	6	11	13	11	1		100
	CDI		2	2	10	5	8	5	12	7	2	53
	Total B	4	24	24	20	11	19	18	23	8	2	153
C	CDD		2			2	2			1		7
	CDI						1		1		2	4
	Total C	0	2	0	0	2	3	0	1	1	2	11
Apprentis		5	1									6
Ensemble		12	59	48	41	29	45	28	54	23	7	346

B. Effectifs des agents titulaires hors position d'activité

Les effectifs des agents "gérés" sont dans une position autre que celle d'activité, c'est-à-dire placés principalement en position de détachement, de disponibilité, de congé parental et de congé longue durée (CLD) représentent 3,8 % de l'ensemble du personnel Dauphinois. La part des femmes dans ces effectifs est de 56 %.

Le détachement est un moyen pour un fonctionnaire titulaire de changer d'emploi tout en gardant un lien avec son administration d'appartenance. Le fonctionnaire est placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continue à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le congé parental est un congé non rémunéré accordé à un fonctionnaire titulaire ou stagiaire, ou à un agent contractuel ayant au minimum un an d'ancienneté. Il peut être accordé après la naissance ou à l'adoption d'un ou plusieurs enfants et permet à l'agent de suspendre totalement son activité professionnelle pour élever son / ses enfants.

La disponibilité est une cessation temporaire d'activité qui peut être accordée à un fonctionnaire pour différents motifs. L'agent cesse de percevoir sa rémunération et ne bénéficie plus, ni de ses droits d'avancement (sauf pour certains motifs particuliers), ni de ses droits à la retraite. Il appartient à l'agent de demander sa réintégration auprès de son établissement.

Effectif des agents titulaires en position d'activité ou "gérés" répartis par corps et sexe

Filière	Corps	Agents en activité			Agents gérés			Ensemble			Effectifs "gérés" / total des effectifs en %
		F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	
AENES	AAE	1	1	2	0	0	0	1	1	2	0,0%
	SAENES	21	4	25	2		2	23	4	27	7,4%
	ADJAENES	16	1	17	2		2	18	1	19	10,5%
ITRF	IGR	3	4	7	1	1	2	4	5	9	22,2%
	IGE	23	13	36	7	1	8	30	14	44	18,2%
	ASI	18	6	24		2	2	18	8	26	7,7%
	TECH	33	17	50	4	2	6	37	19	56	10,7%
	ATRF	10	11	21	1	1	2	11	12	23	8,7%
Bibliothèques	BIBAS	8	2	10	1	1	2	9	3	12	16,7%
Enseignants-chercheurs	PRU	46	69	115	2	3	5	48	72	120	4,2%
	MCF	81	93	174	5	7	12	86	100	186	6,5%
Enseignant 2nd degré	PRAG	11	5	16	1	1	2	12	6	18	11,1%
Ensemble *		286	242	528	26	19	45	312	261	573	7,9%

*Ensemble des effectifs titulaires de Dauphine, y compris les agents des corps qui n'apparaissent pas dans ce tableau

Seuls les corps comportant au minimum un agent "géré" sont représentés. Les agents en **congé longue durée (CLD)**, pourtant en position d'activité, sont comptabilisés dans ce tableau en raison de leur absence d'activité, de même que les agents en **congé formation professionnelle**. Ce congé permet aux agents de parfaire leur formation

personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration. Le CFP n'est pas une position administrative, mais elle entraîne une absence d'activité sur le poste de l'agent, qui bénéficie d'une indemnité mensuelle forfaitaire la première année du congé. Ils ne sont pas comptabilisés dans les effectifs présentés au chapitre 1 : Effectifs & Emplois s'ils sont en congé formation ou en CLD au 31 décembre de l'année.

Effectif des agents titulaires en position d'activité ou "gérés" répartis par corps et sexe

Filière	Corps	Détachement			Congé parental			Disponibilité			CLD			Congé formation		
		F	H	Ens	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens	F	H	Ens
AENES	AAE			0			0			0			0			0
	SAENES	1		1			0	1		1			0			0
	ADJAENES			0			0			0	2		2			0
ITRF	IGR	1		1			0		1	1			0			0
	IGE	5	1	6			0	2		2			0			0
	ASI		1	1			0		1	1			0			0
	TECH	4		4			0		2	2			0			0
	ATRF			0			0	1	1	2			0			0
Bibliothèque	BIBAS			0			0	1	1	2			0			0
Enseignants-chercheurs	PRU	1	1	2			0	1	2	3			0			0
	MCF	1	5	6			0	4	2	6			0			0
Enseignant 2nd degré	PRAG			0			0	1	1	2			0			0
Ensemble		13	8	21	0	0	0	11	11	22	2	0	2	0	0	0

C. Personnels hébergés et professeurs invités

1. Les personnels hébergés

1.1. Les personnels hébergés recherche

Les personnels hébergés recherche exercent leurs missions dans les centres de recherche de l'université mais ils ne sont pas rémunérés par l'établissement.

Il s'agit des personnels appartenant à des organismes de recherche (CNRS, INRIA, INRA, IRD, INSERM) et d'autres établissements externes, travaillant dans les locaux de l'université Paris Dauphine-PSL : des personnels administratifs en appui à la recherche et des chercheurs

Répartition des personnels hébergés recherche par corps et sexe

Corps		Femmes	Hommes	Ensemble	Variation N-1
Personnel Ingénieurs et Techniciens	Ingénieur de Recherche	1	2	3	+1
	Ingénieur d'Etude	3	2	5	-1
	Assistant Ingénieur	2	3	5	0
	Technicien de la recherche			0	-3
	Adjoint technique de la recherche			0	0
Personnel Recherche	Directeur de Recherche	10	18	28	-3
	Chargé de Recherche	13	22	35	-1
Ensemble		29	47	76	-7

Répartition des personnels hébergés recherche par organisme de rattachement

Corps		CNRS			INRAE			IRD			INRIA			INSERM			Total			
		F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	Variation N-1
Personnel Ingénieurs et Techniciens	Ingénieur de Recherche	1	2	3			0			0			0			0	1	2	3	+1
	Ingénieur d'Etude	3	2	5			0			0			0			0	3	2	5	-1
	Assistant Ingénieur	1	3	4	1		1			0			0			0	2	3	5	0
	Technicien de la recherche			0			0			0			0			0	0	0	0	-3
	Adjoint technique de la recherche			0			0			0			0			0	0	0	0	0
Sous-Total		5	7	12	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	7	13	-3
Personnel Recherche	Directeur de Recherche	7	13	20		1	1	3	3	6		1	1			0	10	18	28	-3
	Chargé de Recherche	9	14	23	1	4	5	3	2	5		2	2			0	13	22	35	-1
	Sous-Total	16	27	43	1	5	6	6	5	11	0	3	3	0	0	0	23	40	63	-4
Ensemble		21	34	55	2	5	7	6	5	11	0	3	3	0	0	0	29	47	76	-7

1.2. Les autres personnels hébergés recherche

D'autres personnels hébergés complètent la catégorie des Personnels hébergés au sens large. Il s'agit d'enseignants-chercheurs et des personnels administratif d'autres établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, hébergés et mis à disposition au sein des laboratoires de Dauphine.

**Répartition des autres personnels hébergés
par corps et sexe**

	Femmes	Hommes	Ensemble
PRU	1	2	3
MCF	3	0	3
Ingénieur Recherche	1	0	1
Ensemble	5	2	7

1.3. Les personnels hébergés PSL

Depuis 2022, on retrouve deux nouvelles catégories des personnels hébergés avec l'université PSL comme organisme de rattachement. Il s'agit des PSL Fellow et des professeurs juniors.

Les PSL Fellows sont des contrats de projet gérés par PSL, intégrant des heures d'enseignement au sein de PSL et de ses membres, dont Dauphine. Depuis 2024, on distingue deux types de PSL Fellows : certains sont hébergés par Dauphine mais relèvent administrativement de PSL, tandis que d'autres, évoqués précédemment dans la partie Effectif, dépendent directement de Dauphine.

La chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités. Les bénéficiaires sont gérés par PSL et seront intégré à la fin de leur contrat de pré-titularisation, d'une durée de 3 ans maximum.

Répartition des personnels hébergés PSL par type et sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble	Variation N-1
PSL Fellows	0	1	1	-1
Professeur Junior	2	0	2	0
Ensemble	2	1	3	-1

2. Les professeurs émérites

Les professeurs d'université à la retraite peuvent conserver à titre honorifique le titre de « professeur émérite », en considération des travaux et services rendus. Cela leur permet de continuer à exercer quelques activités universitaires ou scientifiques.

Répartition des professeurs émérites par discipline (section CNU)

Section CNU	2022			2023			2024			Variation N-1
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
01 Droit privé		1	1		1	1		1	1	0
04 Science politique	1	1	2		1	1		1	1	0
05 Sciences économiques		6	6	1	6	7	2	6	8	+1
06 Sciences de gestion	1	11	12	1	11	12	1	9	10	-2
19 Sociologie, démographie	1	1	2	1		1		1	1	0
26 Math. appliquées	2	2	4	2	2	4	2	2	4	0
27 Informatique	2	4	6	2	3	5	2	3	5	0
Ensemble	7	26	33	7	24	31	7	23	30	-1

Dauphine compte 30 professeurs émérites au 31 décembre 2024 dont l'âge moyen est de 75,92 ans.

3. Les enseignants invités

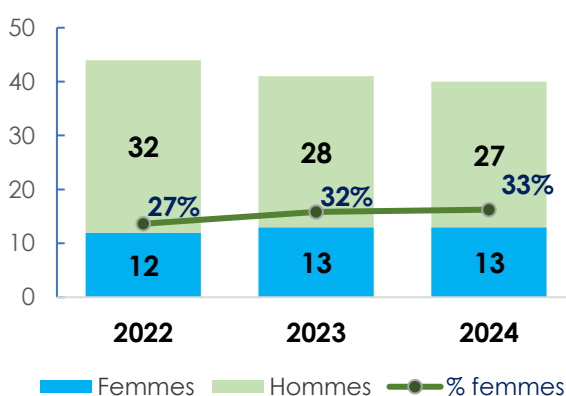
Le président de l'établissement nomme par arrêté les enseignants invités parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. Cet arrêté est pris après avis du conseil scientifique et du conseil d'administration de l'établissement. Les avis sont émis en formation restreinte.

Le bilan ci-dessous recense les professeurs invités rémunérés directement par l'université, au cours de l'année civile. Les chercheurs invités bénéficiant d'allocations forfaitaires versées par Campus France n'y sont pas inclus.

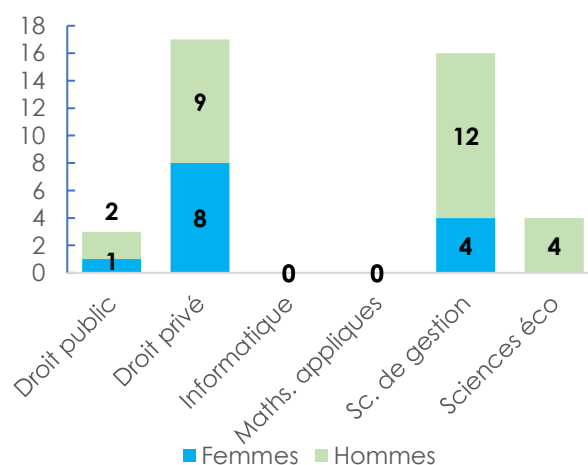
Origine des professeurs invités en 2024

Pays	Nombre d'invités	Nb de mois d'invitation
ALLEMAGNE	1	1
ANGLETERRE	1	1
AUSTRALIE	1	1
BELGIQUE	2	3
BRESIL	1	2
CHILI	2	2
COLOMBIE	1	1
ESPAGNE	4	5
ETATS-UNIS	5	5
FRANCE	8	10
GRECE	1	1
INDE	1	1
ISRAEL	1	1
ITALIE	3	4
JORDANIE	1	1
MAROC	2	2
PAYS-BAS	1	1
ROYAUME-UNI	2	3
SUISSE	2	2
Ensemble	40	47

Part des femmes dans les enseignants invités



Répartition des enseignants invités par discipline en 2024



Carrières

A. Les mouvements des personnels : arrivées et départs

1. L'évolution des arrivées et départs des personnels

Evolution des arrivées et départs du personnel en activité
(tout type d'arrivées et départs)

Type de personnel	Corps / type de contrat / catégorie	2022		2023		2024	
		Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
Enseignants chercheurs	PRU	3	3	4	3	5	2
	MCF	9	11	11	4	7	14
Enseignants du second degré	PRAG	0	1	1	2	0	3
	PEPS	0	0	0	0	1	0
	PRCE	0	0	1	0	1	0
Personnels enseignants contractuels	Enseignants contractuels L.954-3	4	2	4	1	1	3
	ATER	24	39	12	35	27	42
	Doctorants	47	22	37	27	41	21
	Post-doctorants & chercheurs	9	14	11	5	9	10
	Lecteurs et maîtres de langue étr.	0	0	0	1	0	0
	Professeurs associés	3	2	1	2	2	2
	PSL Fellows	0	0	0	0	3	0
Total personnels enseignants		99	94	82	80	97	97
BIATSS	A	39	34	56	44	46	46
	B	39	41	63	39	40	33
	C	3	11	4	7	2	0
	Apprentis	8	1	2	6	3	4
Total BIATSS		89	87	125	96	91	83
Ensemble		188	181	207	176	188	180

2. Les arrivées

Synthèse des arrivées du personnel en 2024

Statut	Type d'entrée	BIATSS			EC et ENS			Total		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Titulaire	Mutation entrante	3		3	2	5	7	5	5	10
	Détachement entrant	3		3			0	3	0	3
	Recrutement par concours		2	2	1	4	5	1	6	7
	Réintégration	2		2	1	1	2	3	1	4
Contractuel	Apprenti	1	2	3			0	1	2	3
	CDI			0			0	0	0	0
	CDD / Contractuel enseignants*	52	26	78	33	50	83	85	76	161

* Enseignants contractuels L.954-3, professeurs associés, ATER, doctorants, chercheurs, maîtres de langues, PSL Fellows

Dans les CDD sont comptabilisés les recrutements sur des postes non pérennes. Les arrivées et les sorties ont été observées au 31 décembre de l'année en comparaison avec l'effectif au 31 décembre de l'année N-1. Les contrats débutés et terminés au cours de l'année ne sont pas comptabilisés.

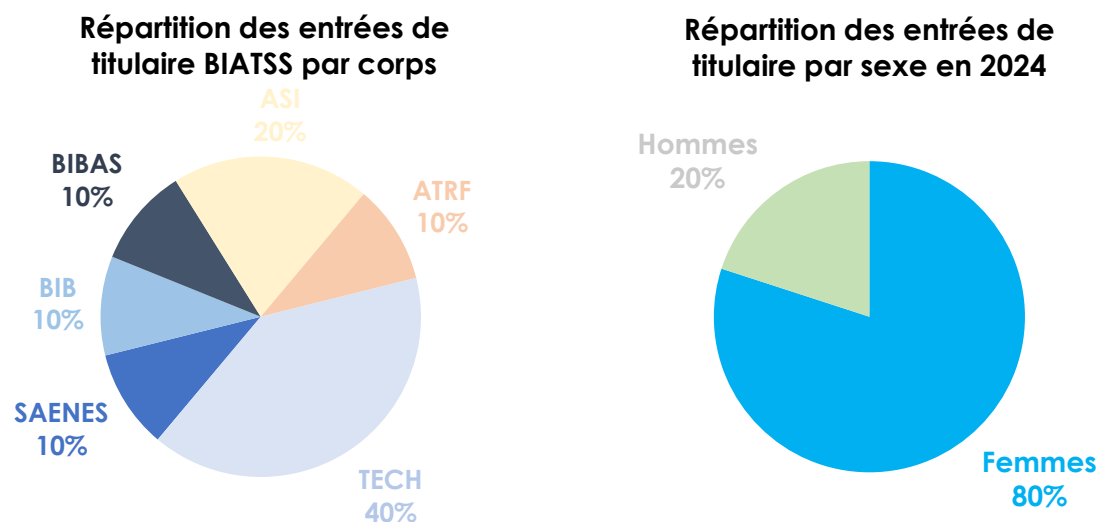
2.1. Le personnel BIATSS

Les arrivées des fonctionnaires par type d'entrée et catégorie hiérarchique

Type d'entrée	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectif	% Femmes	Effectif	% Femmes	Effectif	% Femmes	
Mutation	2	100%	1	100%			3
Détachement	1	100%	1	100%	1	100%	3
Concours			2	0%			2
Réintégration			2	100%			2
Ensemble	3	100%	6	100%	1	100%	10

Les arrivées des fonctionnaires BIATSS par corps

Filière	Corps	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
AC	AC			0	
	AAE			0	
AENES	SAENES	1	0	1	100%
	ADJAENES			0	
	Total AENES	1	0	1	100%
ITRF	IGR			0	
	IGE			0	
	ASI	2	0	2	100%
	TECH	3	1	4	75%
	ATRF	1	0	1	100%
	Total ITRF	6	1	7	86%
Bib.	CONSG			0	
	CONS			0	
	BIB	1		1	100%
	BIBAS		1	1	0%
	MAG			0	
	Total BIB	1	1	2	50%
Médical	Infirmière	0	0	0	
	Ensemble	8	2	10	80%



Les arrivées des contractuels BIATSS et des apprentis en 2024

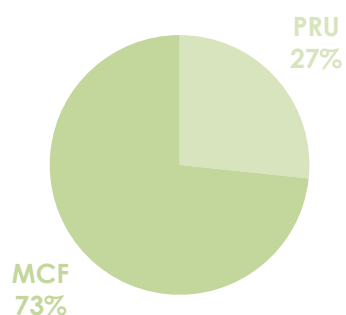
Contrat / Catégorie		Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
CDD	A	21	22	43	49%
	B	31	3	34	91%
	C		1	1	0%
CDI	A			0	
	B			0	
	C			0	
Apprenti		1	2	3	33%
Ensemble		53	28	81	65%

2.2. Les personnels enseignants

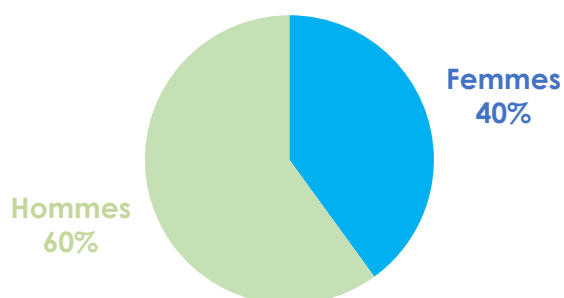
Les arrivées des fonctionnaires enseignants-chercheurs et enseignants par corps

Filière	Corps	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Enseignants-chercheurs	PRU	1	4	5	20%
	MCF	2	5	7	29%
	Total EC	3	9	12	25%
Enseignants du second degré	PRAG			0	
	PEPS		1	1	0%
	PRCE	1		1	100%
	Total	1	1	2	50%
Ensemble		4	10	14	29%

Répartition des entrées titulaires enseignants par corps



Proportion homme/femme des entrées des titulaires enseignants



Les arrivées des contractuels enseignants en 2024

En effectif physique		Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Enseignants contractuels L.954-3	CDI			0	
	CDD		1	1	0%
ATER		13	14	27	48%
Contrat doctorant		14	27	41	34%
Contrat post-doctorant & chercheur		3	6	9	33%
Lecteur et maître de langue étrangère				0	
Professeur et maître de conférence associé		1	1	2	50%
PSL Fellows		2	1	3	67%
Ensemble		33	50	83	40%

Les arrivées et les départs ont été observés au 31 décembre de l'année en comparaison avec l'effectif au 31 décembre de l'année N-1. Les contrats conclus et rompus en cours d'année ne sont pas comptabilisés.

3. Les départs

Synthèses des départs du personnel en 2024

Type de sortie	BIATSS			EC et ENS			Total		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Titulaire									
Mutation	1		1	2	4	6	3	4	7
Départ suite réussite concours		1	1	2	3	5	2	4	6
Détachement / Fin de détachement	4		4		3	3	4	3	7
Retraite	3	3	6	2	1	3	5	4	9
Radiation			0			0			0
Congé long			0			0			0
Disponibilités			0	1	1	2	1	1	2
Décès			0			0			0
Démission	1		1			0			0
Licenciement		1	1			0			0
Ensemble titulaires	9	5	14	7	12	19	15	16	31
Contractuel									
Fin de contrat	27	13	40	23	41	64	50	54	104
Démission	22	4	26	5	8	13	27	12	39
Licenciement pour inaptitude			0			0			0
Retraite	3		3		1	1	3	1	4
Rupture conventionnelle			0			0			0
Décès			0			0			0
Congés long			0			0			0
Ensemble contractuels	52	17	69	28	50	78	80	67	147
Ensemble	61	22	83	35	62	97	96	84	180

Les personnels qui n'exercent plus d'activité sortent du périmètre d'étude de la partie *Effectif et emplois*. Ils sont donc considérés comme des sorties. Les motifs sont le détachement sortant, la mise à disposition, la disponibilité, pour les fonctionnaires et les congés longs pour les contractuels et les fonctionnaires. (congés longs liés à la maladie, congé formation professionnel, congé pour convenance personnel...)

Les sorties des effectifs en activité par motif en 2024

Type de sortie	BIATSS			EC et ENS			Total		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Titulaire									
Détachement sortant	4		4		3	3	4	3	7
Mise à disposition			0			0	0	0	0
Disponibilité et congés longs			0	1	1	2	1	1	2
Ensemble titulaires	4	0	4	1	4	5	5	4	9
Contractuel									
Congés longs			0			0	0	0	0
Ensemble	4	0	4	1	4	5	5	4	9

3.1. Les personnels BIATSS

		Les départs des fonctionnaires BIATSS par corps																																				
Filière	Corps	Mutation			Départ suite réussite			Fin détachement			Retraite			Radiation			Détachement sortant			Décès			Congé long			Disponibilités			Détachement			Démission			Licenciement			
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens				
AC	AC			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0	
	AAE			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0	
AENES	SAENES	1		1			0			0	1		1			0			0			0			0			0			0			0			0	
	ADJAENES			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0	
	Total AENES	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ITRF	IGR			0			0			0			0	1	1	2	1		1			0			0			0			0			0			0	
	IGE			0			0			0	1		1			0	1		1			0			0			0			0			0	1	1		
	ASI			0		1	1			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0	
	TECH			0			0			0	2	2				0	2		2			0			0			0			0			0			0	
	ATRF			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0	
	Total ITRF	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2	3	1	1	2	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1		1
Bibliothèque	CONSG			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0	
	CONS			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0	
	BIB			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0	
	BIBAS			0			0			0			0			0			0			0			0			0		1		1			0		0	
	MAG			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0	
	Total Bib.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
México-social	INFIRMIERE			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0	
Ensemble		1	0	1	0	1	1	0	0	0	2	2	4	1	1	2	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1

Les départs des contractuels BIATSS et des apprentis en 2024

En effectif physique	Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
CDD BIATSS	A	24	9	33	73%
	B	22	2	24	92%
	C			0	
CDI BIATSS	A	3	3	6	50%
	B	1	1	2	50%
	C			0	
Apprenti		2	2	4	50%
Ensemble contractuels		52	17	69	75%

3.2. Les personnels enseignants

Les départs des fonctionnaires enseignants-chercheurs et enseignants par corps

Filière	Corps	Mutation			Retraite			Détachement			Décès			Départ suite concours			Disponibilité			Radiation		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Enseignants-chercheurs	PRU			0	1		1		1	1			0			0			0			0
	MCF	1	4	5	1	1	2		2	2			0	1	3	4	1		1			0
	Sous-total	1	4	5	2	1	3	0	3	3	0	0	0	1	3	4	1	0	1	0	0	0
Enseignants du second degré	PRAG	1		1			0			0			0	1		1			0			0
	PEPS			0			0			0			0			0			0			0
	PRCE			0			0			0			0			0	1		1			0
	Sous-total	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0
Ensemble		2	4	6	2	1	3	0	3	3	0	0	0	2	3	5	1	1	2	0	0	0

Les départs des contractuels enseignants en 2024

En effectif physique		Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Enseignants contractuels L.954-3	CDI			0	
	CDD		3	3	0%
ATER		16	26	42	38%
Contrat doctorant		7	14	21	33%
Contrat post-doctorant & chercheur		5	5	10	50%
Lecteur et maître de langue étrangère				0	
Professeur associé			2	2	0%
Ensemble		28	50	78	36%

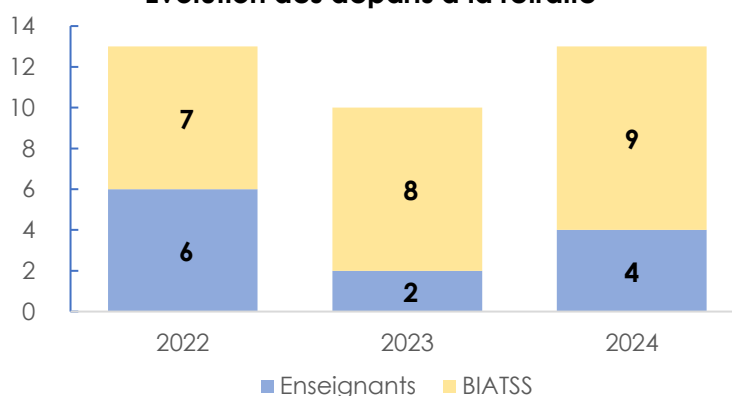
3.3. Focus sur les départs

(a) Départs à la retraite

Focus sur les départs à la retraite en 2024

Statut		Nombre de départ			Age moyen de départ
		F	H	Ens	
Enseignants	Titulaire	2	1	3	66 ans
	Contractuel		1	1	68 ans
	Ensemble	2	2	4	66 ans
BIATSS	Titulaire	3	3	6	65 ans
	Contractuel	3		3	63 ans
	Ensemble	6	3	9	64 ans
TOTAL		8	5	13	65 ans

Evolution des départs à la retraite



(b) L'âge limite d'activité et l'âge minimum de départ à la retraite

La limite d'âge de départ à la retraite varie en fonction de la date de naissance de l'agent. A Dauphine, l'ensemble du personnel a pour limite d'âge d'activité 67 ans. Les agents peuvent toutefois être autorisés à travailler au-delà de 67 ans et jusqu'à 70 ans.

L'âge de départ à la retraite était auparavant à 62 ans. Depuis le 1^{er} septembre 2023, il est porté à 62 ans et 3 mois pour les personnes nées entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961, et augmente d'un trimestre par année de naissance dans les conditions suivantes :

Date de naissance	Âge légal de départ à la retraite
Du 1 ^{er} janvier 1961 au 31 déc. 1961	62 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois
1964	63 ans
1965	63 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois
Dès 1968	64 ans

Il sera donc de 64 ans pour les personnes nées à partir du 1^{er} janvier 1968.

Effectif en âge de partir à la retraite et atteignant l'âge limite d'activité dans les 5 années à venir

Type de personnel et Catégorie pour les BIATSS		Agents atteignant l' âge minimal de départ à la retraite dans les 5 ans ou l'ayant déjà atteint						Agents atteignant l' âge limite d'activité dans les 5 années à venir ou l'ayant déjà atteint					
		Titulaire			Contractuel			Titulaire			Contractuel		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Enseignants	Enseignants-Chercheurs	17	30	47			0	9	16	25			0
	Enseignants	1	2	3	5	12	17		1	1	2	6	8
	Sous total	18	32	50	5	12	17	9	17	26	2	6	8
BIATSS	Catégorie A	9	3	12	19	2	21	4	1	5	6		6
	Catégorie B	14	5	19	10	2	12	7	3	10	3	1	4
	Catégorie C	8	9	17		3	3	4	3	7		3	3
	Sous total	31	17	48	29	7	36	15	7	22	9	4	13
Ensemble		49	49	98	34	19	53	24	24	48	11	10	21

La projection à 5 ans du personnel donne une prévision des départs à la retraite à venir : 93 titulaires (45 enseignants et 48 BIATSS) atteindront ou ont déjà atteint l'âge minimal de départ à la retraite dans les 5 ans à venir, soit 17% de l'ensemble des fonctionnaires de l'université. Le tableau prend en compte la modification de l'âge minimal de départ à la retraite et prend comme âge limite d'activité 67 ans (régime général).

(c) Démissions

Les démissions et fins de contrat ont été observées au 31 décembre de l'année en comparaison avec l'effectif au 31 décembre de l'année N-1. Les contrats conclus et rompus en cours d'année ne sont pas comptabilisés. Au 31 décembre 2024, 40 agents ont démissionné de leurs fonctions :

- ❖ 27 personnels BIATSS dont 85% de femmes ;
- ❖ 13 personnels enseignants dont 38 % de femmes : 3 ATER, 5 doctorants contractuel, 4 post-doctorants et un professeur associé.

4. Les taux de rotation du personnel

Le taux de rotation du personnel (ou turn over) représente en pourcentage le taux de renouvellement des effectifs sur une période définie. Ce taux de rotation se calcule en faisant la moyenne des agents arrivés et qui ont quitté l'établissement au cours de l'année, divisée par le nombre d'agents présents au début de l'année (soit l'effectif 2023 pour ce RSU). Tous les types de sorties des effectifs en activité sont pris en compte dans ce calcul.

Les taux de rotation du personnel par catégorie et par statut

BIATSS : Catégorie Enseignant : Corps et type de contrat		Départs 2024 [A]	Arrivées 2024 [B]	Effectif 2023 [C]	Taux de rotation 2024 $(([A]+[B])/2)/[C]$	Taux de rotation 2023
BIATSS	Titulaire cat. A	7	3	83	6%	14%
	Titulaire cat. B	7	6	83	8%	12%
	Titulaire cat. C	0	1	51	1%	6%
	Total Titulaires	14	10	217	6%	11%
	Contractuel cat. A	39	43	166	25%	27%
	Contractuel cat. B	30	34	155	21%	29%
	Contractuel cat. C	0	1	11	5%	18%
	Apprentis	0	3	8	19%	33%
	Total Contractuels	69	81	340	22%	28%
	Total BIATSS	83	91	557	16%	21%
Enseignants	Professeurs des universités	2	5	110	3%	3%
	Maitres de conférences	14	7	183	6%	4%
	Enseignants du 2nd degré	3	2	26	10%	8%
	Contractuels L. 954-3 & PSL Fellows	3	4	43	8%	6%
	ATER	42	27	58	59%	41%
	Doctorants	21	41	118	26%	24%
	Chercheurs et post-doc	10	9	22	43%	53%
	Professeurs associés	2	2	22	9%	6%
	Lecteurs et maitres de langues	0	0	2	0%	17%
	Total général	180	188	1 141	16%	17%

Les taux de rotation sont calculés à partir des effectifs au sens du RSU, en incluant tous les types de contractuels présents au 31 décembre de l'année, y compris les emplois non permanents. Les contrats d'ATER par exemple ont un taux de rotation élevé principalement en raison de la durée maximum du contrat qui est déterminée.

4.1. Les personnels BIATSS

Les taux de rotation du personnel BIATSS par structure d'affectation

Type	Structure d'affectation	Départs 2024 [A]	Arrivées 2024 [B]	Effectif 2023 [C]	Taux de rotation 2024 ((A+B)/2)/C	Taux de rotation 2023
Composantes	DEP	7	8	53	14%	14%
	LSO	3	1	26	8%	22%
	MIDO	1	1	20	5%	24%
	MSO	6	13	72	13%	16%
	IPJ	3	3	5	60%	13%
	Total Composantes	20	26	176	13%	17%
Directions	AC	1	0	20	3%	18%
	CRECHE	2	2	9	22%	21%
	DAI	4	4	15	27%	54%
	DAJ	2	1	6	25%	33%
	DAP	1	1	5	20%	25%
	DCOMM	3	2	11	23%	9%
	DF	0	2	17	6%	19%
	DFVE	8	10	53	17%	13%
	DGS	2	6	8	50%	19%
	DIMMO	1	2	39	4%	13%
	DNUM	5	6	46	12%	16%
	DRE	2	2	6	33%	33%
	DRH	7	4	35	16%	18%
	DSR	1	1	16	6%	30%
	Autres	1	2	6	25%	6%
	TOTAL Directions	40	45	292	15%	19%
Laboratoires	DRM	9	5	15	47%	50%
	LEDa	8	8	15	53%	88%
	Autres	0	2	9	11%	57%
	TOTAL Laboratoires	17	15	39	41%	63%
Services communs	SCD	5	5	43	12%	16%
	Autres	1	0	7	7%	133%
	TOTAL Services communs	6	5	50	11%	24%

Les structures d'affectation dont l'effectif n'atteint pas 6 personnes physiques ont été regroupées dans des catégories « Autres » par type d'affectation. Les mouvements de personnel utilisés dans les calculs des taux de turn-over par service d'affectation ne prennent pas en compte les mobilités internes.

4.2. Les personnels enseignants

Focus sur les taux de rotation du personnel enseignants

Type	Structure d'affectation	Départs 2024 [A]	Arrivées 2024 [B]	Effectif 2023 [C]	Taux de rotation 2024 $(([A]+[B])/2)/[C]$	Taux de rotation 2023
Enseignants-chercheurs titulaires	CEREMADE	4	2	55	5%	5%
	CR2D	2	1	28	5%	4%
	DRM	2	4	72	4%	5%
	IRISSO	1	1	29	3%	5%
	LAMSADE	1	1	36	3%	3%
	LEDa	6	3	61	7%	2%
	Enseignants en langue	0	0	12	0%	0%
	Sous-total	16	12	293	5%	4%
Enseignants du 2nd degré		3	2	26	10%	8%
Contractuel L.954-3 (avec recherche)		1	1	14	7%	8%
Contractuel L.954-3 (sans recherche)		2	0	29	3%	6%
Total général		22	15	362	5%	4%

B. Les concours

Types de concours et nombre de postes ouverts au concours

Type de concours	Concours interne	Concours externe	Recrutement BOE	Recrutement sans concours	Promotion par voie détachement	Repyramidage	Total 2024
Filière ITRF	IGE	1			1		2
	ASI	1	1			2	4
	TECH	2	2		1		5
	ATRF						0
Filière AENES	SAENES						0
Ensemble	3	4	0	0	2		11

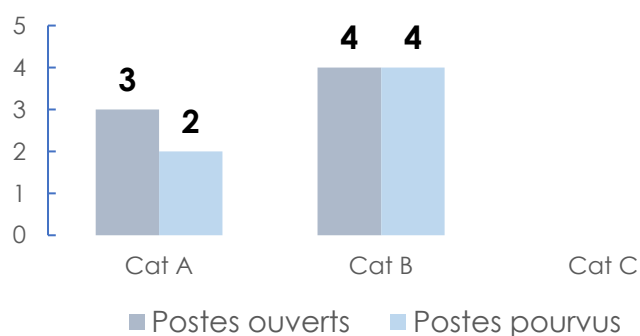
11 postes ont été ouverts :

- ✓ 3 postes au concours interne
- ✓ 4 postes au concours externe
- ✓ 2 promotions par voie de détachement
- ✓ 2 repyramidages (dispositif exceptionnel d'examens professionnels d'accès au corps d'ASI)

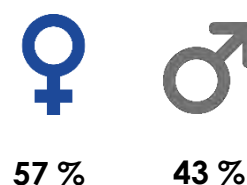
Taux de réussite aux concours internes et externes ITRF par branche d'activité professionnelle

Filière	Corps / BAP	J	E	F	G	Nombre de postes ouverts	Nombre de postes pourvus	Taux de réussite	% femmes
Filière ITRF	IGE	1				1	1	100%	100%
	ASI	1			1	2	1	50%	0%
	TECH	2		1	1	4	4	100%	50%
	ATRF					0			
Ensemble		4	0	1	2	7	6	86%	50%

Rapport des postes ouverts et pourvus aux concours ITRF 2024



Répartition des lauréats par sexe



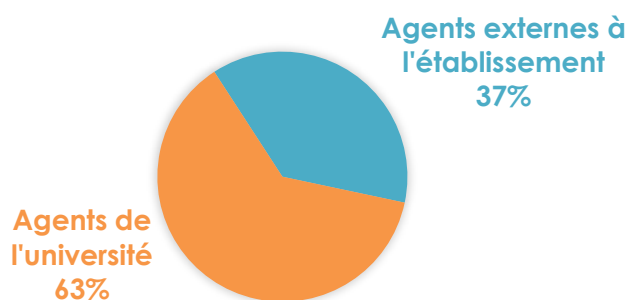
Evolution de la proportion des postes ouverts et des postes pourvus

Cat.	2022			2023			2024		
	Postes ouverts	Postes pourvus	Taux de réussite	Postes ouverts	Postes pourvus	Taux de réussite	Postes ouverts	Postes pourvus	Taux de réussite
A	7	2	29%	6	5	83%	6	4	67%
B	8	5	63%	8	6	75%	5	4	80%
C	1	1	100%						
Ensemble	16	8	50%	14	11	79%	11	8	73%

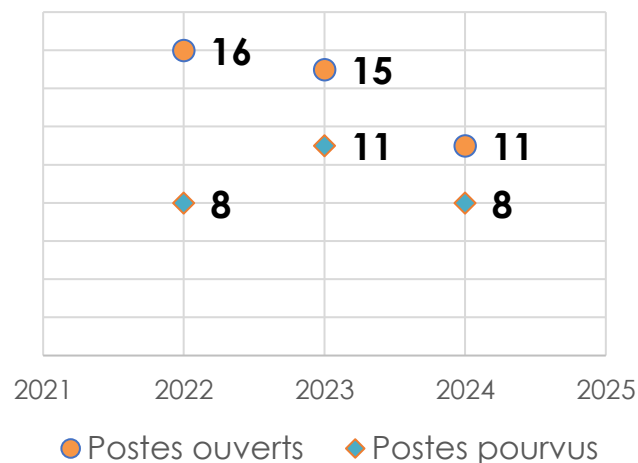
Le tableau ci-dessus récapitule les postes ouverts à tous les dispositifs de concours et assimilables, dont le recrutement direct, sans concours, les promotions par voie de détachement et le repyramidage par examen professionnel exceptionnel.

Les 8 bénéficiaires des postes ouverts sont composés de 3 agents externes à l'établissement et de 5 agents internes à l'université.

Répartition des lauréats selon l'établissement d'origine



Rapport entre le nombre de postes ouverts/ postes pourvus sur trois ans



C. Les promotions

1. Avancement des personnels BIATSS

L'agent fonctionnaire a la possibilité de présenter sa candidature à l'avancement de grade ou de corps sous certaines conditions.

Il existe trois dispositifs de promotion :

- Le tableau d'avancement permet d'obtenir un avancement de grade ;
- La liste d'aptitude permet d'obtenir un avancement à un corps supérieur ;
- L'examen professionnel permet aux lauréats d'obtenir un avancement à un grade ou à un corps supérieur.

Evolution des promotions des personnels BIATSS par catégorie

Catégorie	Tableaux d'avancement			Liste d'aptitude			Examen professionnel			Ensemble des promotions			Variation 2024 / 2023
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
A	0	1	2	3	1	1	0	0	0	5	2	3	1
B	3	1	8	1	1	1	0	0	1	4	2	10	+8
C	1	1	3	0	0	0	1	0	0	4	1	3	+2
Ensemble	4	3	13	3	4	2	0	1	1	13	5	16	+11

Les avancements de grade du personnel BIATSS en 2024

	Grade d'origine	Grade cible	Nombre de promouvables			Nombres de Candidats			Nombres de promus		
			F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Filière AENES et médico-social	AA	⇒ APAE			0			0			0
	SAENES CN	⇒ SAENES CS	6	1	7	5	1	6	5	1	6
	SAENES CS	⇒ SAENES CE	6	2	8	5	1	6	1		1
	ADJAENES P2	⇒ ADJAENES P1	5		5	1		1	1		1
	INF CS	⇒ INF HC	1		1	1		1	1		1
Filière Bibliothèque	Conservateur	⇒ Conservateur en chef	1	1	2	1	1	2			0
	BIB	⇒ BIB HC	1		1	1		1			0
	BIBAS CS	⇒ BIBAS CE	1		1	1		1			0
	BIBAS CN	⇒ BIBAS CS		1	1		1	1			0
	Mag pal 2C	⇒ Mag pal 1C	1	2	3	1	1	2			0
	Mag biblio	⇒ Mag pal 2C	1	2	3	1	2	3	1		1
Filière ITRF	IGR HC	⇒ IGR Ech spé	1	2	3		1	1			0
	IGR	⇒ IGR HC	3	1	4	3		3			0
	IGE CN	⇒ IGE HC	2	4	6	1		1			0
	TECH CS	⇒ TECH CE	3		3	1		1	1		1
	TECH Cn	⇒ TECH CS	7	5	12	1	1	2			0
	ATRF P2C	⇒ ATRF P1C	3	4	7		1	1			0
	ATRF	⇒ ATRF P2C	1	5	6		2	2		2	2
Ensemble			43	30	73	23	12	35	10	3	13

Les avancements de corps du personnel BIATSS en 2024

	Corps d'origine	Corps cible	Nombre de promouvables			Nombres de Candidats			Nombres de promus		
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Filière AENES et médico-social	SAENES	→ AAE	11	2	13	2		2			0
	ADJAENES	→ SAENES	15	1	16	4		4			0
Filière Bibliothèque	CONSERVATEUR	→ CONS GENERAL	1		1			0			0
	BIBLIOTHECAIRE	→ CONSERVATEUR	2		2	1		1			0
	BIBAS	→ BIBLIOTHECAIRE	6	1	7	5		5			0
	MAGASINIER	→ BIBAS	1	4	5			0			0
Filière ITRF	IGE	→ IGR	13	6	19	2	1	3			0
	ASI	→ IGE	9	3	12	3	1	4	1		1
	TECH	→ ASI	15	12	27	5	4	9			0
	ATRF	→ TECH	7	8	15	4	2	6		1	1
Ensemble			80	37	117	26	8	34	1	1	2

2. Avancements des personnels enseignants

L'avancement de grade des enseignants-chercheurs ne donne pas lieu à l'établissement de tableaux d'avancement. Il existe deux voies :

- **L'avancement de droit commun**

L'enseignant-chercheur candidat à l'avancement établit un dossier de candidature contenant un rapport mentionnant l'ensemble de ses activités et leurs évolutions éventuelles. L'avancement a lieu sur proposition de la section compétente du Conseil National des Universités et sur proposition du conseil d'administration en formation restreinte.

- **La procédure spécifique d'avancement**

Elle ne concerne que les enseignants-chercheurs exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche dont la liste est fixée par arrêté ministériel. Les concernés peuvent demander, chaque année, à bénéficier de la procédure d'avancement spécifique.

2.1. Les avancements de grade des personnels enseignants

Les avancements de grade du personnel enseignants en 2024

Catégorie de corps	Corps	Promotion dans le grade de :	Nombre de promouvables			Nombres de Candidats			Nombres de promus		
			F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Corps des enseignants-chercheurs	MCF	Maître de conférences hors classe	26	29	55	8	7	15	5	1	6
		Maître de conférences éch. exceptionnel	9	4	13	4	4	8	3		3
	PR	PR de 1ère classe	7	7	14	1	3	4	1	3	4
		PR de classe exceptionnelle 1er échelon	14	16	30	8	6	14	4	1	5
		PR de classe exceptionnelle 2ème échelon	8	15	23	4	7	11	1	3	4
Corps de enseignants du 2nd degré	PRAG	Professeur agrégé hors classe	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		Professeur agrégé classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	0	0	0
	PRCE	Professeur certifié hors classe	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		Professeur certifié classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	0	0	0
	PEPS	Professeur d'EPS hors classe	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		Professeur d'EPS classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Ensemble			64	71	135	25	27	52	14	8	22

Les dossiers de candidatures à l'avancement pour les corps des enseignants du second degré sont traités et examinés directement par le rectorat d'académie.

2.2. Evolution des avancements de grade des enseignants-chercheurs

Les avancements de grade des personnels enseignants-chercheurs

Corps	Promotion dans le grade	2022			2023			2024		
		Dauphine	CNU	Procédure spécifique	Dauphine	CNU	Procédure spécifique	Dauphine	CNU	Procédure spécifique
MCF	Hors classe	5	5		3	4		3	3	
	Ech. exceptionnelle	1	2		1	1		1	2	
PR	1ère classe	1	1		2	2		1	3	
	Classe exceptionnelle 1er échelon	2			3	5	1	2	3	
	Classe exceptionnelle 2ème échelon	2	2		2	3		2	2	
		11	10	0	11	15	1	9	13	0

2.3. L'avancement de corps des enseignants-chercheurs (repyramidage)

Dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche, une voie temporaire de promotions interne pour l'accès des maîtres de conférences titulaires d'une HDR au corps des professeurs des universités a été ouverte. Ces promotions internes sont proposées tous les ans, de 2021 à 2025. Elles concernent :

- Les maîtres de conférences de classe normale justifiant de 10 ans de service effectif dans ce grade
- et les maîtres de conférences hors classe

Les avancements de corps des maîtres de conférences (repyramidage)

Section CNU	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
01 Drt. priv. sc. crim.			0			0			0
02 Drt. publ.			0			0			0
04 Sc. politique			0			0			0
05 Sc. économiques			0			0	1		1
06 Sc. de gestion			0	1		1			0
11 Lang. & litt. ang.			0			0			0
12 Lang. & litt. germ.			0			0			0
19 Socio., démographie	1		1			0			0
24 Amen. espace, urbain			0			0			0
25 Mathématiques			0			0			0
26 Maths. appliquées			0			0			0
27 Informatique			0			0			0
70 Sc. de l'éducation			0			0			0
Ensemble	1	0	1	1	0	1	1	0	1

3. Les chaires de professeur junior

Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs des universités. Les laboratoires de Dauphine accueillent des CPJ, qui sont gérés administrativement par l'université PSL.

Les recrutements de CPJ par section CNU

Section CNU	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
05 Sc. économiques	1		1			0			0
06 Sc. de gestion			0	1		1			0
Ensemble	1	0	1	1	0	1	0	0	0

A la fin de la durée de contrat de pré-titularisation, l'agent est intégré dans le corps des professeurs des universités.

D. Les évolutions des contrats

1. Les CDI et évolutions en CDI des personnels BIATSS

La durée d'un contrat à durée déterminée sur des fonctions permanentes est de 3 ans maximum renouvelables par reconduction expresse dans la limite de 6 ans maximum. Si un agent est recruté sur un emploi permanent et pour certains motifs³, alors son contrat ne peut être conclu qu'en CDI, s'il justifie déjà de 6 ans de services publics dans des fonctions de même catégorie hiérarchique au sein de l'établissement. Un agent peut aussi être recruté directement en CDI, sans conditions de durée de services antérieurs sur un emploi permanent pour ces mêmes motifs.

La répartition des nouveaux CDI par type d'accès et sexe

Catégorie	Sexe	Nombre de recrutements directs en CDI			Nombre de transformations CDD en CDI		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
A	Femmes	1	1	0	2	6	4
	Hommes	0	2	0	1	2	2
	Ensemble	1	3	0	3	8	6
B	Femmes	0	0	0	7	7	11
	Hommes	0	0	0	2	3	1
	Ensemble	0	0	0	9	10	12
Ensemble		1	3	0	12	18	18

En 2024, 18 transformations de CDD en CDI ont eu lieu. On note aussi le recrutement d'un apprenti en CDD.

A Dauphine, l'ancienneté moyenne lors de la transformation du CDD en CDI des personnel BIATSS est de 5,5 années d'anciennetés en 2024.

Ancienneté moyenne et médiane au moment de la CDIisation par sexe (en années)

Sexe	Ancienneté moyenne		Ancienneté médiane	
	2023	2024	2023	2024
Femmes	4,5	5,5	5,1	6,0
Hommes	5,0	5,8	5,3	6,0
Ensemble	4,7	5,5	5,1	6,0

³ Article L332-1 à L332-5 du Code de la fonction publique

2. Les évolutions de contrat des personnels enseignants

Dans cette section, nous analysons les transformations de contrat du personnel enseignant de notre université. Cette analyse met en avant les agents présents au 31 décembre 2023 et au 31 décembre 2024, qui ont changé de type de contrat au cours de cette période. Le tableau ci-dessous illustre les différents types de contrats initiaux et actuels, ainsi que la répartition des agents selon le genre.

Les évolutions de contrat du personnel enseignant

Type de contrat		Nombre d'agents		
Contrat 2023	Contrat 2024	Femmes	Hommes	Ensemble
Enseignant LRU en CDD	➔ Enseignant LRU en CDI			0
ATER	➔ Enseignant LRU			0
Doctorant	➔ ATER mi-temps	6	13	19
Assistant recherche (BIATSS)	➔ ATER mi-temps	1		1
Assistant recherche (BIATSS)	➔ Doctorant	2		2
Assistant recherche (BIATSS)	➔ Post-doctorant	1	1	2
		10	14	24

En somme, un total de 24 transformations de contrat a été recensé, répartis comme suit : 10 femmes et 14 hommes. Ces transformations reflètent la dynamique et l'évolution des parcours professionnels au sein de notre institution.

E. Les modalités de service liées à la durée du travail

1. Les temps partiels

Le temps partiel dit « de droit » est autorisé, à la demande d'un agent titulaire ou contractuel. Dans certains cas, il peut être accordé par l'employeur sous réserve de nécessités de service.

1.1. Temps partiels des titulaires

En 2024, 16 titulaires bénéficient d'un temps partiel, dont 81% sont des femmes. Pour le personnel enseignant, le temps partiel se présente la plupart du temps sous forme de décharge de service.

Les enseignants à temps partiel (de droit et sur autorisation)

Filière	Corps	2022			2023			2024				Variation N-1
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	% Fem.	
Filière universitaire	PRU	0	0	0	1	1	2	1	2	3	33%	+1
	MCF	1	1	2	1	0	1	1	0	1	100%	0
Filière enseignante des corps du 2nd degré	PRAG	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
	PRCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
	PEPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
Ensemble Enseignants		1	1	2	2	1	3	2	2	4	50%	+1

Les BIATSS à temps partiel (de droit et sur autorisation)

Filière	Cat	2022			2023			2024				Variation N-1
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	% Fem.	
AENES	A			0			0			0		0
	B	4		4	3		3			0		-3
	C	3		3	3		3	2		2	100%	-1
ITRF	A	1		1	1	1	2	2		2	100%	0
	B	2	1	3	1	1	2	2		2	100%	0
	C	1		1	2		2	2		2	100%	0
Bibliothèque	A			0			0			0		0
	B	1		1	1		1	2		2	100%	1
	C	1		1	1	1	2	1	1	2	50%	0
Ensemble BIATSS		13	1	14	12	3	15	11	1	12	92%	-3

Les modalités des temps partiel des BIATSS titulaires

Filière	Cat	70%			80%			90%		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Filière AENES	A			0			0			0
	B			0			0			0
	C			0	2		2			0
Filière ITRF	A	1		1	1		1			0
	B			0	1		1	1		1
	C			0	2		2			0
Filière Bibliothèque	A			0			0			0
	B			0	2		2			0
	C			0	1	1	2			0
Ensemble BIATSS		1	0	1	9	1	10	1	0	1

1.2. Temps partiels des BIATSS contractuels

En 2024, 8 BIATSS contractuels bénéficient d'un temps partiel, dont 100% sont des femmes.

Evolution des temps partiels des BIATSS contractuels

Catégorie	2022			2023			2024			Var. N-1
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
A	6	1	7	5	1	6	3	0	3	-3
B	10	1	11	7	1	8	5	0	5	-3
C	1		1			0	0	0	0	0
Ensemble	17	2	19	12	2	14	8	0	8	-6

Les modalités de temps partiel des BIATSS contractuels

Catégorie	50%			80%			90%		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
A	1		1	1		1	1		1
B			0	5		5			0
C			0			0			0
Ensemble	1	0	1	6	0	6	1	0	1

2. Les temps partiels thérapeutiques

Le temps partiel thérapeutique permet à un agent titulaire ou contractuel de reprendre son activité professionnelle de façon progressive :

- Après un congé maladie ordinaire (CMO), un congé longue maladie (CLM), un congé longue durée (CLD),
- En cas d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
- Si l'agent n'était pas en arrêt maladie, le dispositif lui permet de se maintenir à son poste de travail.

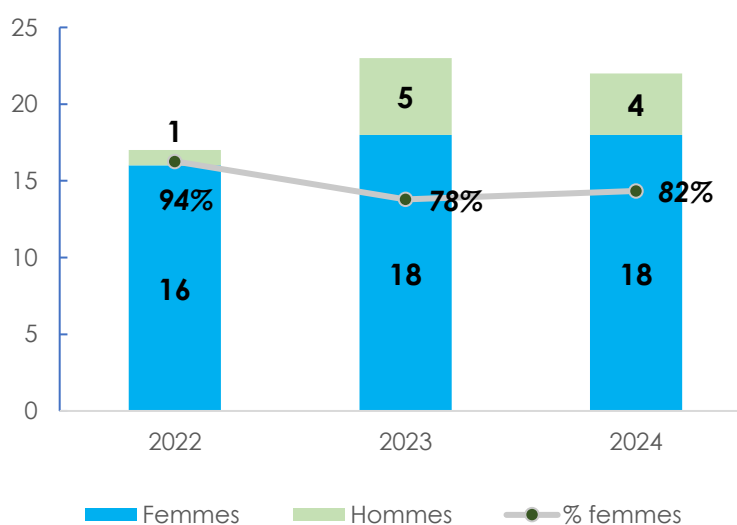
En 2024, 23 agents dont 18 femmes ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique au cours de l'année, dont 2 enseignants.

Pour rappel en 2023, 23 agents dont 18 femmes ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique.

Les temps partiels thérapeutiques à Dauphine

Année	Femmes	Hommes	Ensemble
2022	16	1	17
2023	18	5	23
2024	18	4	22

Agents ayant bénéficié du temps partiel thérapeutique sur trois ans



F. La gestion des congés

1. Les congés non liés à la santé

1.1. Les congés rémunérés non liés à la santé

Il s'agit des congés de maternité, de paternité ou de paternité d'accueil de l'enfant, ainsi que des congés bonifiés. Ces congés sont souvent répartis sur deux années civiles. Afin d'éviter une double comptabilisation, les données présentées ici ne tiennent pas compte du nombre total de jours accordés, mais uniquement des jours effectivement pris en 2024. Cette méthode permet d'assurer une comparaison pertinente entre les années.

À noter : un nouveau regroupement intitulé « Autres congés hors raison de santé » fait son apparition cette année dans les tableaux. Il inclut les congés parentaux, les congés pour formation ainsi que les congés pour suivi de conjoint.

Répartition des congés non liés à la santé par type de congés et par type de population

Type de congés	2022			2023			2024		
	Nb Agents	Nb jours	Nb jours moyens	Nb Agents	Nb jours	Nb jours moyens	Nb Agents	Nb jours	Nb jours moyens
Enseignants									
Congé paternité et accueil de l'enfant	3	32 j	11 j	1	25 j	25 j	2	50 j	25 j
Congé maternité	3	331 j	110 j	7	436 j	62 j	6	653 j	109 j
Congé bonifié							0		
Autres congés hors raison de santé							0		
Total enseignants	6	363 j	61 j	8	461 j	58 j	8	703 j	88 j
BIATSS									
Congé paternité et accueil de l'enfant	3	50 j	17 j	5	63 j	13 j	2	42 j	21 j
Congé maternité	14	1 341 j	96 j	10	990 j	99 j	8	519 j	65 j
Congé bonifié	10	384 j	38 j				10	303 j	30 j
Autres congés hors raison de santé							3	755 j	252 j
Total BIATSS	27	1 775 j	66 j	15	1 053 j	70 j	23	1 619 j	70 j
Ensemble	33	2 138 j	65 j	23	1 514 j	66 j	31	2 322 j	75 j

Répartition du nombre de jours d'absences hors raison de santé par type de congés et par type de population

Cat.	Type de congés	- de 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 ans et +		Ensemble		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ens.
Enseignants																						
A	Congé pat. accueil enfant						25 j				25 j									0 j	50 j	50 j
	Congé maternité			90 j				315 j		73 j		175 j								653 j	0 j	653 j
	Total enseignants	0 j	0 j	90 j	0 j	0 j	25 j	315 j	0 j	73 j	25 j	175 j	0 j	0 j	0 j	0 j	0 j	0 j	0 j	653 j	50 j	703 j
BIATSS																						
A	Congé pat. accueil enfant						21 j		1 j											0 j	22 j	22 j
	Congé maternité					112 j		52 j		60 j										224 j	0 j	224 j
	Congé bonifié									29 j		31 j								0 j	60 j	60 j
	Autres congés													366 j						366 j	0 j	366 j
B	Congé pat. accueil enfant																			0 j	0 j	0 j
	Congé maternité					121 j		174 j												295 j	0 j	295 j
	Congé bonifié									62 j					27 j			30 j		89 j	30 j	119 j
	Autres congés							118 j				271 j								389 j	0 j	389 j
C	Congé pat. accueil enfant																			0 j	0 j	0 j
	Congé maternité																			0 j	0 j	0 j
	Congé bonifié									31 j					31 j		31 j	31 j		93 j	31 j	124 j
	Total BIATSS	0 j	0 j	0 j	0 j	233 j	21 j	344 j	1 j	153 j	29 j	271 j	31 j	366 j	0 j	58 j	0 j	31 j	61 j	1 456 j	143 j	1 599 j
	Ensemble	0 j	0 j	90 j	0 j	233 j	46 j	659 j	1 j	226 j	54 j	446 j	31 j	366 j	0 j	58 j	0 j	31 j	61 j	2 109 j	193 j	2 302 j

Répartition du nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé par type de congés et par type de population

Cat.	Type de congés	- de 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 ans et +		Ensemble		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ens.
Enseignants	A Congé pat. accueil enfant					1				1										0	2	2
	Congé maternité			1				3		1		1								6	0	6
	Total enseignants	0	0	1	0	0	1	3	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6	2	8
BIATSS	A Congé pat. accueil enfant					1		1												0	2	2
	Congé maternité				1		1		1											3	0	3
	Congé bonifié									1		1								0	2	2
	Autres congés												1							1	0	1
	B Congé pat. accueil enfant																			0	0	0
	Congé maternité				3		2													5	0	5
	Congé bonifié								2					1			1			3	1	4
	Autres congés						1				1									2	0	2
	C Congé pat. accueil enfant																			0	0	0
	Congé maternité																			0	0	0
	Congé bonifié								1					1		1	1			3	1	4
	Total BIATSS	0	0	0	0	4	1	4	1	4	1	1	1	1	0	2	0	1	2	17	6	23
Ensemble		0	0	1	0	4	2	7	1	5	2	2	1	1	0	2	0	1	2	23	8	31

1.2. Focus sur les CRCT

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche. Au cours de l'année 2024, 13 enseignants-chercheurs ont bénéficié d'un CRCT.

Focus sur les CRCT en 2024 (au titre de l'établissement et du CNU)

Corps	Section CNU	MCF			PRU			Ensemble		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
01	Drt. priv. sc. crim.		1	1			0	0	1	1
05	Sc. politique	1	2	3			0	1	2	3
11	Sc. économiques			0	1		1	1	0	1
19	Socio., démographie	1	1	2	1		1	2	1	3
26	Maths. appliquées		2	2			0	0	2	2
27	Informatique	1	1	2		1	1	1	2	3
Ensemble		3	7	10	2	1	3	5	8	13

Le tableau ci-dessus comprend l'ensemble des CRCT (au titre de l'établissement et au titre de la section CNU). Pour l'année 2024, la répartition des CRCT par durée est la suivante : 11 pour une durée de 6 mois ; 2 pour une durée de 12 mois.

L'enseignant-chercheur a deux possibilités pour présenter sa candidature à un CRCT :

- au titre des sections du Conseil National des Universités (CNU)

Les candidatures sont étudiées et traitées par la section CNU lors de réunions plénières, qui accorde ou non le CRCT.

- au titre de l'établissement (de l'université)

Les candidatures sont traitées par l'établissement. Le président de l'université accorde le CRCT au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du conseil d'administration réuni en formation restreinte.

Evolution du nombre de CRCT accordés

(au titre de l'établissement et du CNU)

Section CNU	2022			2023			2024		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
01 Droit privé		1	1			0		1	1
04 Science politique	1		1	2		2	1	2	3
05 Sciences économiques	3		3	1		1			0
06 Science de gestion			0			0			0
11 Langues et lit. anglaises			0			0	1		1
19 Socio., démographie	1		1			0	2	1	3
25 Mathématiques			0			0			0
26 Maths. appliquées		1	1	1	3	4		2	2
27 Informatique	1		1	1	1	2	1	2	3
Ensemble	6	2	8	5	4	9	5	8	13

2. Les congés liés à la santé

Les congés liés à la santé se décompte, au sens de l'Assurance Maladie, en jours calendaires, c'est-à-dire du lundi au dimanche, jour férié compris.

2.1. Indicateurs généraux des absences au travail pour raison de santé

Répartition du nombre d'agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé au cours de l'année par tranche d'âge

Cat.	Type de congés	- de 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 ans et +		Ensemble		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ens.
Enseignants	CMO			4	5	2	1	2	2	2	1	4		2	1	1	1	3	1	20	12	32
	CLM / CLD / CGM																	1		0	1	1
	Accident de travail ou service																1			0	1	1
	Total enseignants	0	0	4	5	2	1	2	2	2	1	4	0	2	1	1	2	3	2	20	14	34
BIATSS	CMO			5	6	9	1	4	2	6	3	7	2	4	2	7	3	6	1	48	20	68
	CLM / CLD / CGM															1				1	0	1
	Accident de travail ou service															1				1	0	1
	CMO	2	2	9	1	9	1	11	4	7	1	12	1	10		9	3	6	4	75	17	92
	CLM / CLD / CGM									1								1		2	0	2
	Accident de travail ou service									1		1								2	0	2
	CMO	2						2	1	1	1		1		1	6	2	4		15	6	21
	CLM / CLD / CGM									1				1		1				3	0	3
	Accident de travail ou service													1		2				3	0	3
	Total BIATSS	4	2	14	7	18	2	17	7	17	5	20	4	16	3	27	8	17	5	150	43	193
Ensemble		4	2	18	12	20	3	19	9	19	6	24	4	18	4	28	10	20	7	170	57	227

CMO : Congé Ordinaire Maladie CLM : Congé Longue Maladie ; CLD : Congé Longue Durée ; CGM : Congé Grave Maladie

Répartition des journées d'absence pour raison de santé par tranche d'âge

Cat.	Type de congés	- de 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 ans et +		Ensemble		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ens.
Enseignants	CMO			70 j	173 j	146 j	33 j	30 j	20 j	11 j	1 j	94 j		9 j	1 j	45 j	8 j	33 j	61 j	438 j	297 j	735 j
	CLM / CLD / CGM																		121 j	0 j	121 j	121 j
	Accident de travail ou service																31 j			0 j	31 j	31 j
	Total enseignants	0 j	0 j	70 j	173 j	146 j	33 j	30 j	20 j	11 j	1 j	94 j	0 j	9 j	1 j	45 j	39 j	33 j	182 j	438 j	449 j	887 j
BIATSS	CMO			59 j	36 j	363 j	6 j	39 j	12 j	87 j	52 j	245 j	109 j	42 j	57 j	221 j	62 j	121 j	5 j	1 177 j	339 j	1 516 j
	CLM / CLD / CGM															366 j				366 j	0 j	366 j
	Accident de travail ou service															70 j				70 j	0 j	70 j
	CMO	55 j	4 j	77 j	10 j	225 j	3 j	277 j	51 j	326 j	10 j	340 j	4 j	519 j		225 j	42 j	94 j	41 j	2 138 j	165 j	2 303 j
	CLM / CLD / CGM									117 j								366 j		483 j	0 j	483 j
	Accident de travail ou service									3 j		97 j								100 j	0 j	100 j
	CMO	8 j						33 j	5 j	118 j	28 j		67 j		6 j	208 j	15 j	137 j		504 j	121 j	625 j
	CLM / CLD / CGM									366 j				366 j		223 j				955 j	0 j	955 j
	Accident de travail ou service													75 j		307 j				382 j	0 j	382 j
	Total BIATSS	63 j	4 j	136 j	46 j	588 j	9 j	349 j	68 j	1 017 j	90 j	682 j	180 j	1 002 j	63 j	1 620 j	119 j	718 j	46 j	6 175 j	625 j	6 800 j
Ensemble		63 j	4 j	206 j	219 j	734 j	42 j	379 j	88 j	1 028 j	91 j	776 j	180 j	1 011 j	64 j	1 665 j	158 j	751 j	228 j	6 613 j	1 074 j	7 687 j

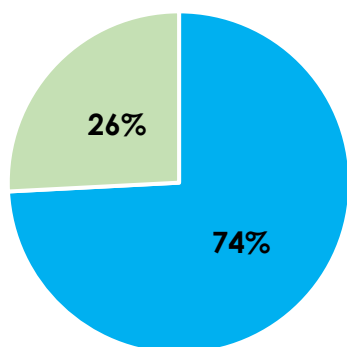
2.2. Les congés maladie ordinaires (CMO)

Les congés maladies ordinaires par statut en 2024

Statut		Nombre d'agents			Nombre de jours de CMO			Moyenne des jours de CMO		
		F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
Enseignants	Titulaires	10	5	15	195 j	90 j	285 j	20 j	18 j	19 j
	Contractuels	10	7	17	243 j	207 j	450 j	24 j	30 j	26 j
	Total enseignants	20	12	32	438 j	297 j	735 j	22 j	25 j	23 j
BIATSS	Titulaires	55	18	73	1 608 j	299 j	1 907 j	29 j	17 j	26 j
	Contractuels	83	25	108	2 211 j	326 j	2 537 j	27 j	13 j	23 j
	Total BIATSS	138	43	181	3 819 j	625 j	4 444 j	28 j	15 j	25 j
Ensemble		158	55	213	4 257 j	922 j	5 179 j	27 j	17 j	24 j

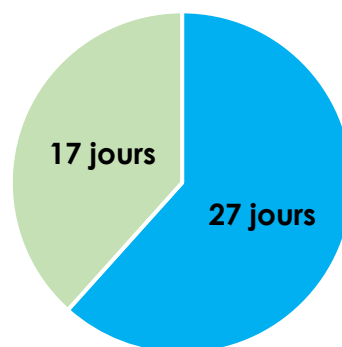
En 2024, le nombre de jours d'arrêt est en hausse. Entre 2023 et 2024, il est passé de 3 786 jours à 5 179 jours, soit une hausse de 37 %.

Rapport H/F des agents ayant pris des CMO en 2024



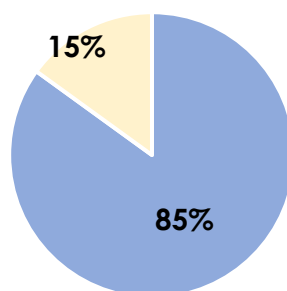
■ Femmes ■ Hommes

Nombre de jours moyens de CMO par genre en 2024



■ Femmes ■ Hommes

Répartition des agents ayant au minimum un jour de CMO en 2024

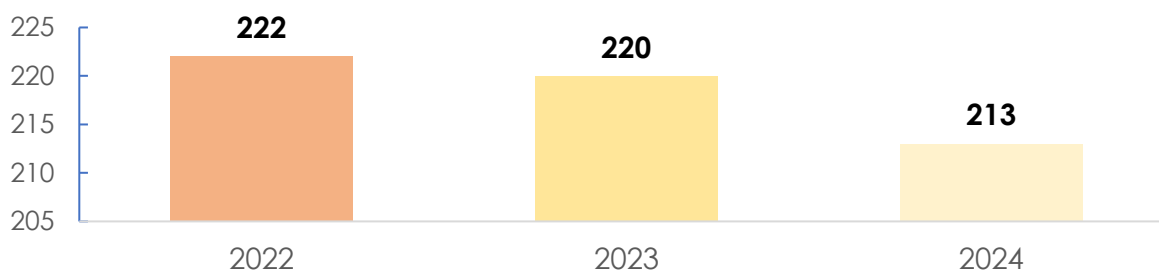


■ BIATSS ■ Enseignants

Evolution du nombre d'agents en congé maladie ordinaire sur trois ans

		2022	2023	2024	Var. N-1 en %
Enseignants	Titulaire	22	16	15	-6%
	Contractuel	11	13	17	31%
	Total enseignants	33	29	32	10%
BIATSS	Titulaire	68	76	73	-4%
	Contractuel	121	115	108	-6%
	Total BIATSS	189	191	181	-5%
Grand ensemble		222	220	213	-3%

Evolution du nombre d'agents ayant au minimum 1 jour d'arrêt CMO dans l'année



Le nombre d'agents ayant eu au moins un jour d'arrêt maladie ordinaire au cours de l'année est en légère baisse, passant de 220 à 213. Malgré cette diminution, le nombre total de jours de congé maladie a nettement augmenté. Cela suggère que les durées des arrêts se sont allongées, contribuant ainsi à l'augmentation globale des absences.

2.3. Les congés longs liés à la maladie

Définitions des congés longue maladie puis longue durée pour les titulaires, et congés de grave maladie pour les contractuels :

Lorsqu'un agent fonctionnaire a une maladie qui présente un caractère invalidant nécessitant un traitement et des soins prolongés, il peut demander à son administration de bénéficier du **congé longue maladie (CLM)** qui peut durer 3 ans au maximum. Pour les agents contractuels, il s'agit du **congé de grave maladie (CGM)**.

Le CLM peut être requalifié en un **congé de longue durée (CLD)**, qui peut être attribué après avis obligatoire du comité médical tout comme le CLM, en cas de maladie grave. Il peut durer 5 ans maximum. La situation médicale de l'agent est réexaminée régulièrement afin de déterminer si l'agent doit bénéficier d'un CLD dans la limite de ses droits.

Tout congé long débute par un CLM.

Effectifs concernés et nombre de jours de congés longs liés à la maladie

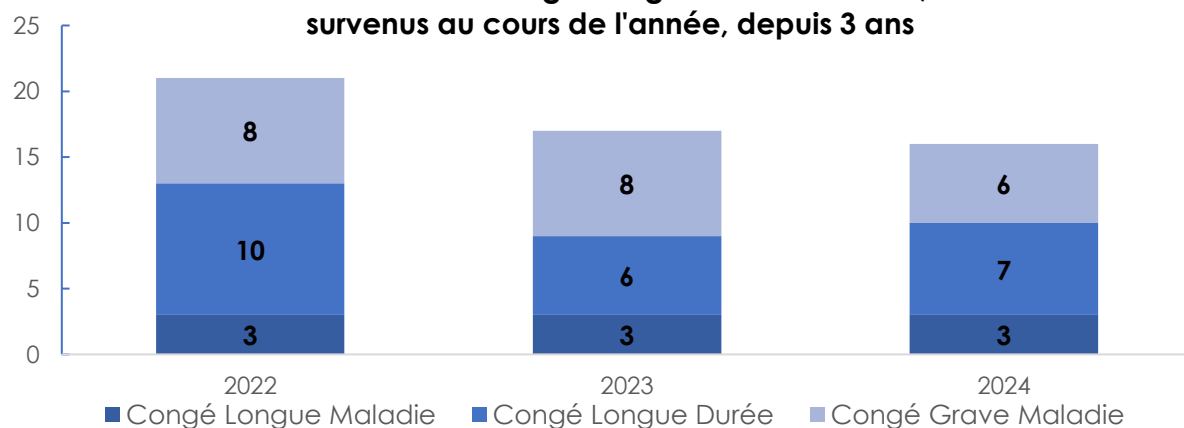
Statut	Type de congé long	Nb Agents			Nb jours			Nb jours moyens		
		F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
Titulaire	Congé Longue Maladie	1	1	2	223 j	121 j	344 j	223 j	121 j	172 j
	Congé Longue Durée	3		3	849 j		849 j	283 j		283 j
Contractuel	Congé Grave Maladie	2		2	732 j		732 j	366 j		366 j
Ensemble		6	1	7	1 804 j	121 j	1 925 j	301 j	121 j	275 j

Le tableau ci-dessus fait état des congés longs par agents et types de congés survenus au cours de l'année. Au 31 décembre 2024, un agent titulaire était en congé de longue maladie, deux agents étaient en congé de longue durée, et deux agents contractuels bénéficiaient d'un congé pour maladie grave.

Répartition par tranche d'âge des agents en congé long lié à la maladie

Statut	Type de congé long	18 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 ans et +
Titulaire	Congé Longue Maladie				1	1
	Congé Longue Durée			2	1	
Contractuel	Congé Grave Maladie				1	1
Ensemble		0	0	2	3	2

Evolution des congés longs liés à la maladie, survenus au cours de l'année, depuis 3 ans



Les congés longs survenus au cours de l'année présentés dans ce graphique peuvent intégrer plusieurs fois un même agent.

3. Le Compte Epargne Temps

Le compte épargne-temps (CET) permet d'épargner des jours de congé sur plusieurs années. Tout personnel administratif ayant au minimum un an d'ancienneté peut demander son ouverture.

Les jours de congés épargnés peuvent être maintenus dans le compte, utilisés sous forme de congés, ou indemnisés sous conditions. Pour les fonctionnaires, ils peuvent être pris en compte pour la retraite complémentaire (RAFP).

Stock sur compte épargne temps au 31/12/2024

Cat.		Effectif	Nb Total jours CET	Nb jours mini	Nb jours maxi	Nb jours moyen	
Titulaire	A	Femmes	38	1 082	1	70	28
		Hommes	19	421	2	67	22
		Total A	57	1 503	1	70	26
	B	Femmes	40	1 105	1	70	28
		Hommes	11	301	15	70	27
		Total B	51	1 406	1	70	28
	C	Femmes	20	592	3	70	30
		Hommes	13	286	5	60	22
		Total C	33	877	3	70	27
	Total Titulaire		141	3 786	1	70	27
Contractuel	A	Femmes	37	593	1	62	16
		Hommes	15	248	3	51	17
		Total A	52	841	1	62	16
	B	Femmes	23	296	3	30	13
		Hommes	5	125	4	63	25
		Total B	28	421	3	63	15
	C	Femmes	0				0
		Hommes	4	69	1	45	17
		Total C	4	69	1	45	17
	Total Contractuel		84	1 331	1	63	16
TOTAL		225	5 117	1	70	23	

Evolution du nombre d'agents bénéficiant d'un CET et des jours stockés

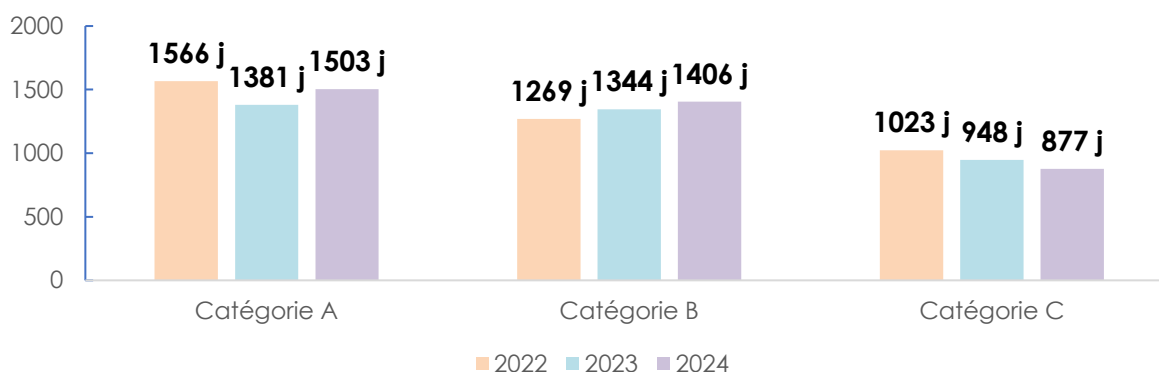
	2022		2023		2024		Variation 2024 / 2023	
	Nb agents	Jours stockés	Nb agents	Jours stockés	Nb agents	Jours stockés	Nb agents	Jours stockés
Titulaires	141	3 857 j	139	3 673 j	141	3 786 j	1,4%	3,1%
Contractuels	61	1 119 j	66	1 025 j	84	1 331 j	27,3%	29,9%
Ensemble	202	202 j	205	4 698 j	225	5 117 j	9,8%	8,9%

Evolution du stock des jours épargnés sur les CET

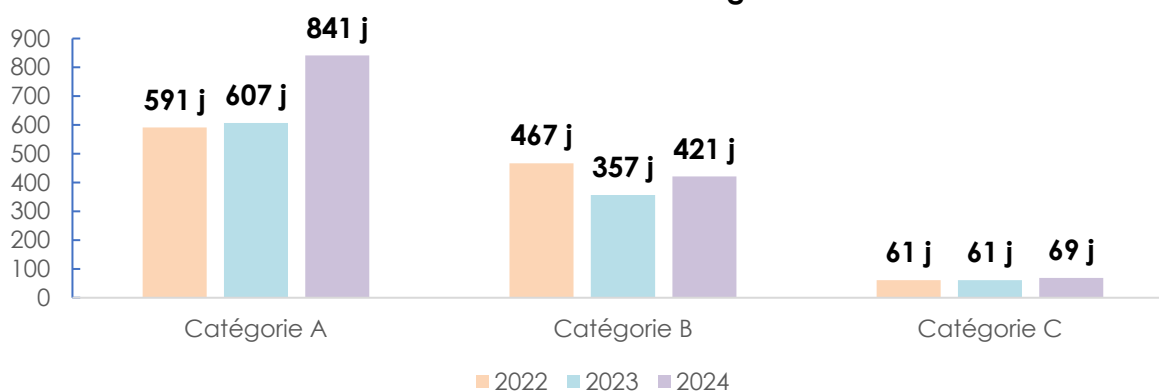
	Effectif disposant d'un CET						Stock de jours CET							
	2022		2023		2024		2022		2023		2024		Var. 2024 / 2023	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Titulaires	96	45	95	44	98	43	2 876 j	981 j	2 637 j	1 036 j	2 778 j	1 008 j	5,4%	-2,8%
Contractuels	42	19	48	18	60	24	712 j	407 j	681 j	344 j	889 j	442 j	30,5%	28,5%
Ensemble	138	64	143	62	158	67	3 588 j	1 388 j	3 318 j	1 380 j	3 667 j	1 450 j	10,5%	5,0%

L'augmentation du nombre d'agents disposant d'un compte épargne-temps (CET), ainsi que du volume de jours stockés, s'explique par deux dynamiques complémentaires : d'une part, l'ouverture de nouveaux CET par des agents contractuels ; d'autre part, le remplissage progressif des CET existants par les agents titulaires, dont certains quittent l'établissement en mobilisant les jours accumulés.

Evolution du stock CET sur 3 ans des agents titulaires



Evolution du stock CET sur 3 ans des agents contractuels



Evolution des jours de congés indemnisés au titre du CET

Statut	Cat.	2022		2023		2024	
		Effectif	Montant brut	Effectif	Montant brut	Effectif	Montant brut
Titulaires	A	22	31 725 €	19	26 595 €	21	48 450 €
	B	17	14 940 €	15	12 780 €	17	24 700 €
	C	13	10 650 €	10	9 750 €	10	6 059 €
Total Titulaires		52	57 315 €	44	49 125 €	48	79 209 €
Contractuels	A	5	9 990 €	12	23 625 €	12	26 550 €
	B	8	8 010 €	8	9 450 €	6	6 900 €
	C	3	6 375 €	1	1 800 €	1	1 245 €
Total Contractuels		16	24 375 €	21	34 875 €	19	34 695 €
Ensemble		68	81 690 €	65	84 000 €	67	113 904 €

Valeur de l'unité de monétisation par jour en 2024 :

Catégorie A	150 €
Catégorie B	100 €
Catégorie C	84 €

G. Le télétravail

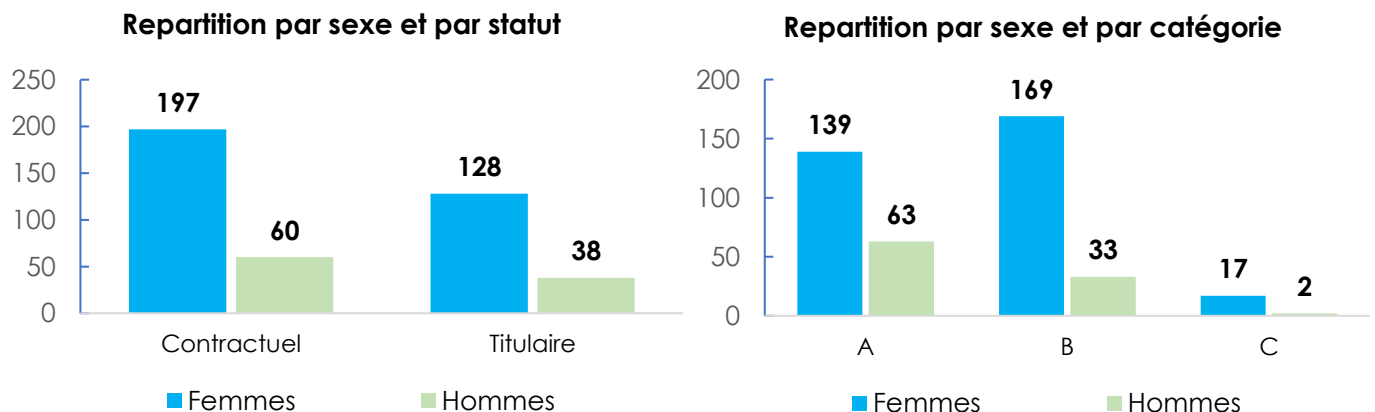
1. Organisation du télétravail

Une négociation collective a été engagée par l'université le 25 janvier 2022, aboutissant à la signature, le 16 juillet 2024, d'un accord collectif par trois organisations syndicales (SUD, SNPTES, CGT). Ce nouvel accord, en cohérence avec l'accord-cadre ministériel du 3 juillet 2023 sur le déploiement du télétravail, permet de mieux encadrer certaines pratiques déjà en place et de répondre à des demandes exprimées par les agents. Il introduit notamment la possibilité d'un renouvellement tacite du télétravail, ce qui simplifie les démarches administratives et renforce la continuité des modalités d'organisation du travail à distance. Par ailleurs, l'accord consacre une approche plus collective du télétravail : celui-ci n'est plus apprécié uniquement à l'échelle individuelle, mais pensé en cohérence avec le fonctionnement de l'ensemble du service. Il prévoit également la possibilité de reprogrammer un jour de télétravail fixe lorsqu'il ne peut être réalisé, renforçant ainsi la souplesse d'organisation pour les agents comme pour les services.

2. Répartition des télétravailleurs

Cette année, un changement de méthode a été opéré dans le décompte des bénéficiaires du télétravail, afin d'obtenir des données plus précises et mieux cadrées. Désormais, le décompte repose sur les agents en poste au 31 décembre, conformément à la méthode utilisée pour la majorité des données du RSU, et non plus sur l'ensemble des bénéficiaires tout au long de l'année. Ce changement méthodologique pourra entraîner une baisse apparente des chiffres par rapport à ceux présentés dans le bilan 2023. L'analyse de l'année 2025 devrait par ailleurs être facilitée par l'allègement de la procédure de renouvellement du télétravail.

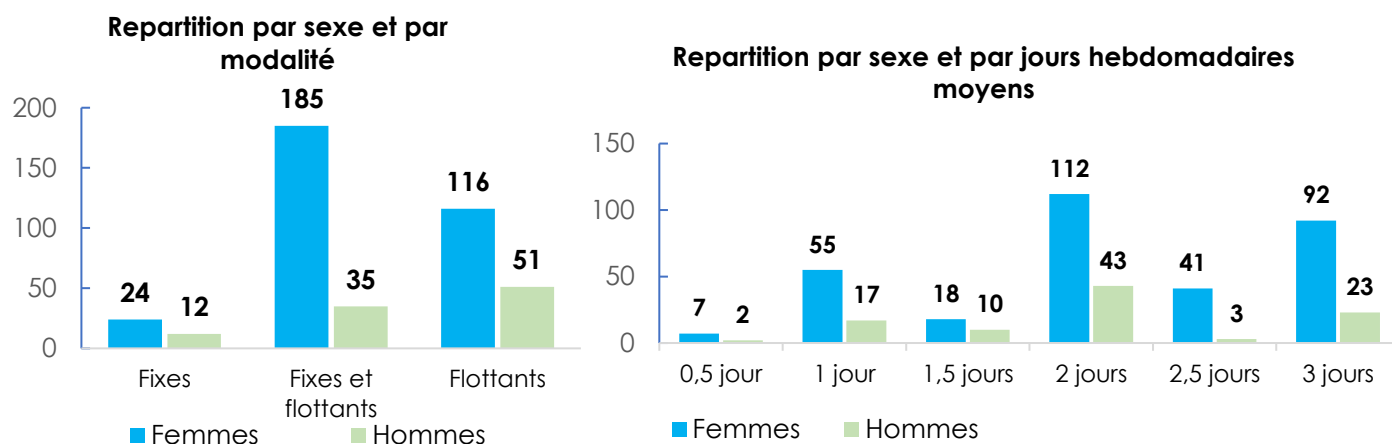
Pour l'année 2024, **423 agents** sur les 560 personnels administratifs et techniques présent au 31 décembre 2024 disposent d'une convention télétravail à cette même date, soit **76 %** des agents BIATSS.



En 2024, les bénéficiaires des conventions télétravail sont majoritairement des femmes (61%), et majoritairement des contractuels, ce qui est en corrélation avec les caractéristiques de genre et de statut des agents administratifs et techniques de Dauphine.

3. Les modalités de télétravail choisies

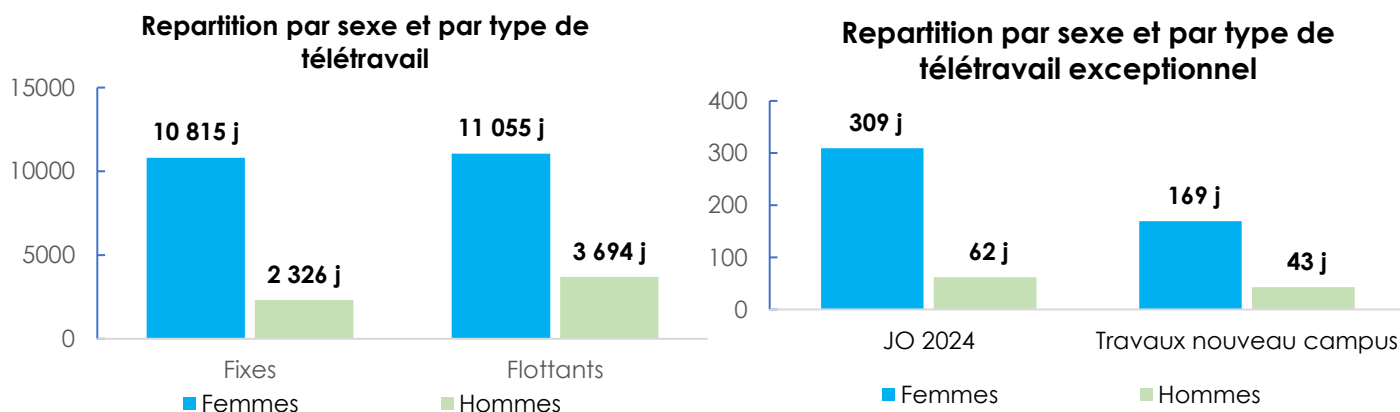
Le protocole prévoit le choix entre plusieurs modalités d'exercice. Les agents peuvent faire la demande d'un ou plusieurs jours fixes de télétravail, d'un ou plusieurs jours flottants, ou bien un mixte des deux, dans la limite de 3 jours de télétravail par semaine.

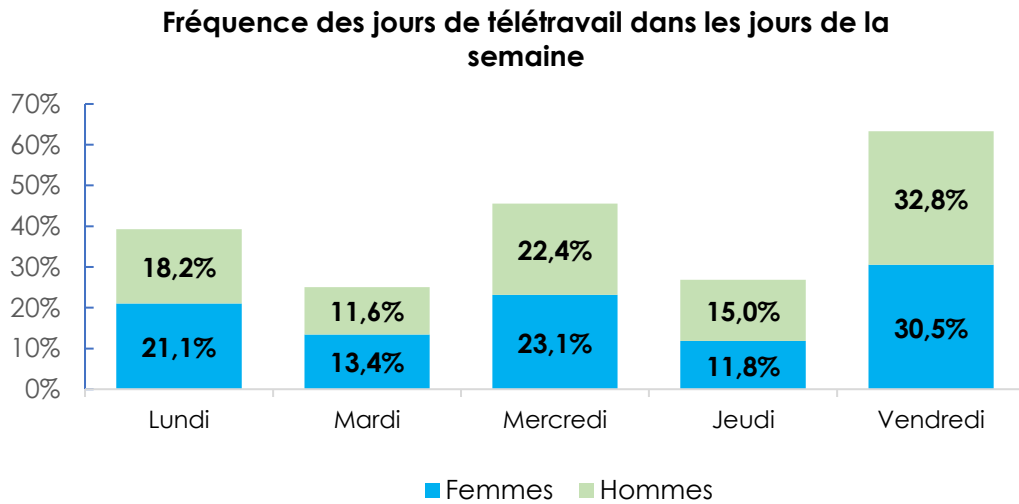


Le nombre de jours flottants peut être défini à la semaine, au mois ou à l'année. En 2024, 74 % des télétravailleurs disposent d'une convention prévoyant en moyenne au moins deux jours de télétravail par semaine. On observe également une diminution du nombre de conventions prévoyant uniquement des jours fixes, au profit de celles proposant un mix de jours fixes et de jours flottants.

En 2024, le recours exceptionnel au télétravail a été autorisé pour deux motifs durant des périodes définies. En plus des jours de télétravail fixes et flottants, il était possible de déclarer des jours de télétravail « travaux nouveau campus » et des jours de télétravail « Jeux Olympiques Paris 2024 » sur l'application. Ces 2 recours exceptionnels au télétravail ont été assez sollicités.

Durant l'année, **28 471,5 jours de télétravail** (jours ouvrés uniquement) ont été déclarés. Un chiffre sensiblement identique à l'année 2023.





A noter que le vendredi est le jour le plus télétravaillé.

Les heures d'enseignement

A. Les heures des enseignants permanents

L'édition 2024 du Rapport Social Unique s'enrichit d'une nouvelle rubrique dédiée aux heures d'enseignement. Elle intègre désormais les données anciennement présentées dans la rubrique sur les enseignants-vacataires, afin d'offrir une vision plus globale et consolidée de l'activité pédagogique.

Dans le présent rapport, la notion d'enseignants permanents, par opposition aux enseignants-vacataires, recouvre les enseignants-chercheurs et les enseignants, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

Cette évolution a été rendue possible grâce à la mise en place du logiciel OSE (Organisation des Services d'Enseignement), qui permet un suivi plus précis et structuré des volumes horaires réalisés et mis en paiement. Ce nouvel outil répond également aux attentes exprimées par les instances en matière de transparence et de pilotage de l'activité d'enseignement.

Il s'agit d'une première exploitation des données issues d'OSE, dans un contexte où les processus sont encore récents. Certaines informations, comme les disciplines des enseignements, ne sont pas encore pleinement fiabilisées. Le travail de consolidation se poursuivra dans les prochaines éditions, avec pour objectif de proposer une vision toujours plus fiable, complète et pérenne de cette activité essentielle.

1. Obligations de service des enseignants-chercheurs et des enseignants

Le tableau ci-dessous présente le volume théorique d'heures d'enseignement attendu, calculé à partir des obligations de service fixées par le statut de chaque catégorie d'enseignants.

Les données utilisées sont ceux ayant été présent tout ou partie de l'année universitaire 2023-2024, dès lors qu'un service ou au minimum une décharge d'enseignement a été enregistré.

Le volume d'heures de service statutaire d'enseignement de l'université

Type de profil de statutaire	Service statutaire	Nombre enseignants	Service dû théorique	Effet ETP annuel*	Service dû
EC, ATER et prof. associé temps plein	192 h	316	60 672 h	-646 h	60 026 h
Enseignant sans mission de recherche	384 h	53	20 352 h	-614 h	19 738 h
ATER et prof. associé à mi-temps	96 h	77	7 392 h	-184 h	7 208 h
Doctorant	64 h	81	5 184 h		5 184 h
Lecteur de langue	200 h	1	200 h		200 h
		528	93 800 h	-1 444 h	92 356 h

*Le calcul de l'effet Equivalent Temps Plein (ETP) annuel tient compte, pour chaque enseignant, de la quotité de travail définie dans son engagement contractuel individuel ainsi que des prises de fonction intervenues en cours d'année.

Les chercheurs ayant réalisé des heures d'enseignement ne sont pas comptabilisés dans ce tableau ; ils seront pris en compte dans une partie ultérieure dédiée aux enseignants-vacataires.

2. Aménagements des obligations de service

Les volumes théoriques d'enseignement peuvent être ajustés en fonction de diverses situations individuelles rencontrées par les enseignants au cours de l'année universitaire. Parmi ces aménagements figurent, par exemple, les décharges d'enseignement, certains congés (maladie, maternité...), les reports de service des années précédentes, les délégations, mises à disposition, ou encore d'autres cas particuliers susceptibles d'impacter la charge d'enseignement. Les montants positifs correspondent à des reports de service non fait intégralement l'année universitaire précédente.

Les modifications de services des enseignants durant l'année universitaire 2023/2024

Statut	Corps / Contrat	Nombre de bénéficiaires			Nombre d'heures		
		F	H	Ens.	F	H	Ens.
Titulaire	PRU	36	45	81	-2 133 h	-3 459 h	-5 592 h
	MCF	65	78	143	-3 408 h	-3 826 h	-7 234 h
	Enseignants 2nd degré	6	7	13	-153 h	-182 h	-335 h
	Ensemble titulaires	107	130	237	-5 695 h	-7 467 h	-13 162 h
Contractuel	EC contractuels	2	6	8	-146 h	-240 h	-386 h
	Enseignants contractuels	8	8	16	-662 h	62 h	-601 h
	ATER	6	7	13	109 h	111 h	220 h
	Doctorants	10	17	27	121 h	204 h	325 h
	Ensemble contractuels	26	38	64	-578 h	137 h	-441 h
Ensemble		133	168	301	-6 273 h	-7 330 h	-13 603 h

Ces ajustements représentent environ 15 % du volume total des heures de service dû des enseignants et sont pris en compte pour affiner l'évaluation du service effectivement réalisé.

Les types de modifications de services des enseignants durant l'année universitaire 2023/2024

Type de modifications de service	Nombre de bénéficiaires			Nombre d'heures		
	F	H	Ens.	F	H	Ens.
Reports de service de l'année antérieure	76	94	170	-1 689 h	-1 115 h	-2 803 h
Décharges et modulations de service	24	36	60	-1 848 h	-2 947 h	-4 795 h
Congés pour raison de santé ou familial	22	15	37	-1 399 h	-298 h	-1 697 h
CPP, CRCT et Compte Enseignement	4	9	13	-384 h	-1 056 h	-1 440 h
Délégations et mises à disposition	7	14	21	-954 h	-1 914 h	-2 867 h
Ensemble	133	168	301	-6 273 h	-7 330 h	-13 603 h

CPP : Congé pour Projet Pédagogique, CRCT : Congés pour Recherches ou Conversion Thématiques

Les reports de service peuvent être positifs ou négatifs, et le chiffre indiqué dans le tableau correspond à leur somme nette. Cette année, 18 enseignants (5 femmes, 13 hommes) ont bénéficié d'une décharge de jeune maître de conférences, pour un total de 1 282 heures.

3. Heures réalisées et heures complémentaires

OSE a modernisé le processus de décompte des heures d'enseignement, qui était précédemment effectué manuellement. La base d'OSE repose sur une formule de calcul qui détermine automatiquement, au fur et à mesure des saisies, les heures comptabilisées dans le service et celles comptabilisées comme heures complémentaires. Cette formule se compose d'un ensemble de règles hiérarchisées, visant à prioriser le traitement des heures. En résumé, elle cherche à intégrer dans l'ordre : d'abord les heures d'enseignement et de référentiel des départements hors DEP, ensuite celles du DEP, et enfin celles des programmes gradués. En cas de dépassement, la formule répartit proportionnellement, en fonction des volumes horaires saisis, une partie dans le service et une partie en heures complémentaires, tout en respectant les priorités définies.

Les heures d'enseignements des personnels enseignants par département

Département	Heures de service			Heures complémentaires				Ensemble
	Total	Dont enseignements	Dont référentiel	Total	Dont enseignements	Dont référentiel	Dont heures non payées	
MSO	29 574 h	23 846 h	5 728 h	25 004 h	19 350 h	3 733 h	1 921 h	54 579 h
LSO	22 015 h	18 930 h	3 085 h	12 382 h	8 733 h	1 768 h	1 881 h	34 398 h
MIDO	18 494 h	15 256 h	3 238 h	8 749 h	6 013 h	1 038 h	1 698 h	27 242 h
DEP	1 050 h	1 050 h	0 h	10 607 h	10 562 h	0 h	44 h	11 657 h
DAI	2 084 h	1 462 h	623 h	1 499 h	717 h	567 h	215 h	3 583 h
SUAPS	861 h	596 h	265 h	885 h	870 h	15 h		1 746 h
UPD*	596 h	0 h	596 h	1 040 h	0 h	919 h	122 h	1 636 h
IPJ	804 h	696 h	108 h	613 h	482 h	61 h	70 h	1 417 h
ECD	248 h	88 h	160 h	151 h	74 h	52 h	25 h	400 h
RSU	50 h	0 h	50 h	0 h	0 h	0 h		50 h
Ensemble	75 776 h	61 923 h	13 853 h	60 930 h	46 802 h	8 152 h	5 976 h	136 706 h

*Le département UPD (pour Université Paris Dauphine) n'existe pas en tant que tel. Il est utilisé uniquement pour la saisie des heures issues du référentiel des équivalences horaires de l'université pour des fonctions qui ne sont pas rattachées à un département mais ont des responsabilités transversales.

Les heures dites de référentiel dans OSE correspondent aux équivalences horaires prévues dans le référentiel général des équivalences horaires de l'université. Ce référentiel permet de quantifier et de valoriser des activités distinctes des enseignements dans le service statutaire d'enseignement, et, en cas de dépassement, de les rémunérer.

Les enseignants et enseignants-chercheurs ont la possibilité de reporter des heures complémentaires sur l'année suivante, dans la limite autorisée, ou de les épargner sur le compte enseignement. Ces heures sont incluses dans la colonne "heures non payées". Cette colonne comprend également les heures effectuées à titre gracieux ou en dépassement des dérogations limitatives.

Les heures d'enseignements des personnels enseignants par corps et type de contrat

Statut et type d'enseignant		Nombre d'agent	Heures de service			Heures complémentaires				Ensemble
			Total	Dont enseignements	Dont référentiel	Total	Dont enseignements	Dont référentiel	Dont heures non payées	
Titulaire	PRU	111	15 343 h	11 504 h	3 839 h	15 763 h	11 932 h	2 127 h	1 704 h	31 107 h
	MCF	184	27 449 h	20 748 h	6 701 h	32 630 h	25 143 h	4 708 h	2 779 h	60 079 h
	Enseignants 2nd degré	26	9 643 h	8 157 h	1 486 h	4 467 h	3 757 h	389 h	321 h	14 110 h
Contractuel	EC contractuels	16	2 311 h	1 894 h	417 h	1 289 h	660 h	492 h	137 h	3 600 h
	Ens. Contractuels	52	11 360 h	9 951 h	1 410 h	6 002 h	5 310 h	437 h	255 h	17 362 h
	ATER	59	5 400 h	5 400 h	0 h	230 h	0 h	0 h	230 h	5 630 h
	Doctorants	81	4 269 h	4 269 h	0 h	549 h	0 h	0 h	549 h	4 818 h
Ensemble		529	75 776 h	61 923 h	13 853 h	60 930 h	46 802 h	8 152 h	5 976 h	136 706 h

4. Les heures d'enseignement en formation continue

4.1. Les volumes horaires

Le Département Executive Education (DEP) est le service commun de la Formation Continue (FC) de l'Université Paris Dauphine-PSL. Les heures d'enseignement en formation continue concernent des formations destinées à des publics extérieurs, souvent professionnels, et organisées sous différentes formes (séminaires, cycles, etc.). L'organisation et la gestion de ces heures s'inscrivent dans un cadre spécifique, avec des modalités d'évaluation et de rémunération distinctes de celles des heures d'enseignement classiques. Cette section présente le détail des heures réalisées dans ce cadre, ainsi que leur impact sur les volumes horaires des enseignants.

Les heures des activités d'enseignement de la formation continue par corps et type de contrat

Statut et type d'enseignant		Heures de cours						Heures de tutorat, suivi de mémoire etc.						
		Nombre d'enseignants			Nombre d'heures réalisées			Complément de rémunération D714-60	Nombre d'enseignants			Nombre d'heures réalisées		
		F	H	Ens.	Heures de service	Heures compl.	Total		F	H	Ens.	Heures de service	Heures compl.	Total
Titulaire	PRU	18	23	41	34 h	2 456 h	2 490 h	2 957 h	12	11	23	13 h	1 526 h	1 539 h
	MCF	28	27	55	106 h	3 121 h	3 227 h	3 233 h	23	17	40	9 h	2 043 h	2 052 h
	Enseignants 2nd degré	2	1	3	0 h	62 h	62 h	78 h	2		2	0 h	85 h	85 h
Contractuel	EC contractuels	1	1	2	0 h	146 h	146 h	196 h	2		2	0 h	39 h	39 h
	Ens. Contractuels	7	9	16	274 h	519 h	793 h	547 h	6	8	14	609 h	565 h	1 174 h
	Doctorants	1	2	3	6 h	44 h	50 h	0 h			0			0 h
Ensemble		57	63	120	420 h	6 349 h	6 768 h	7 010 h	45	36	81	631 h	4 258 h	4 888 h

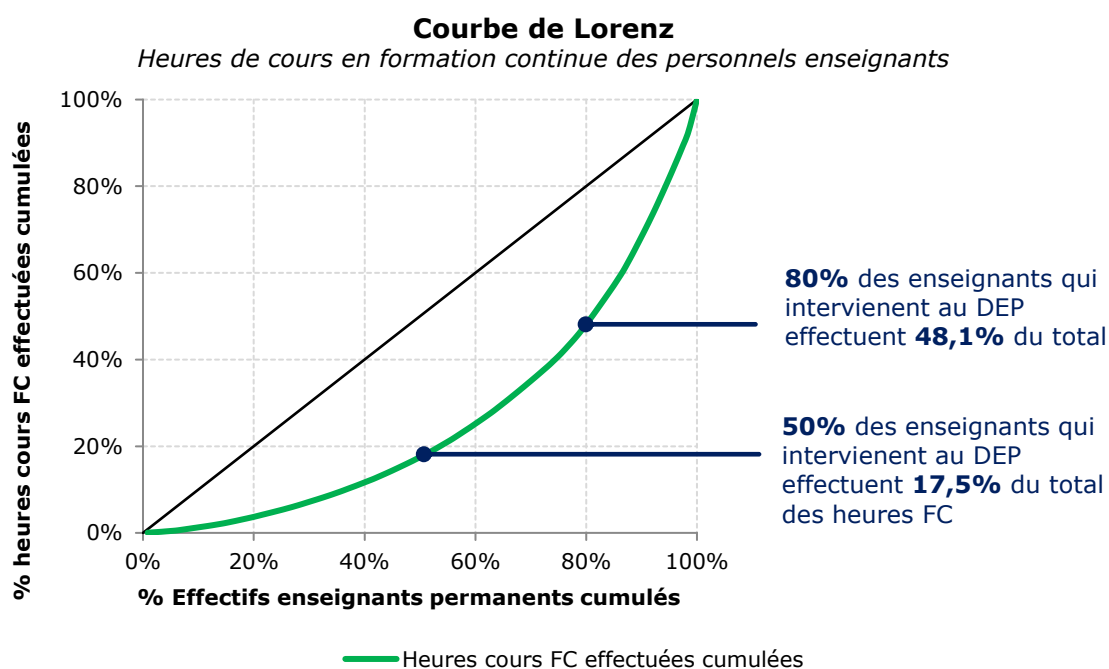
Chaque heure de cours de formation continue est intégrée dans le service des enseignants au taux d'1,5 heure équivalent travaux dirigés (HTD). Lorsque ces heures sont effectuées au-delà du service statutaire, un complément de rémunération, fondé sur l'article D714-60 du Code de l'éducation, est versé selon un taux spécifique à chaque formation (entre 2 et 4), voté en Conseil d'administration. Le paiement n'intervient qu'une fois le service statutaire accompli. Seules les heures de formation continue réalisées en supplément du service ouvrent droit à ce complément ; sinon, elles sont intégrées au service au taux d'1,5 HTD sans majoration. Les autres activités d'enseignement, telles que le tutorat, le suivi de projets ou de mémoires, ou l'accompagnement pédagogique, n'ouvrent pas droit à un complément de rémunération.

Ensemble des heures FC (dont cours, tutorat, suivi de mémoire et de projet, etc)

Statut et type d'enseignant		Nombre d'enseignants			Nombre d'heures réalisées			Complément de rémunération D714-60
		F	H	Ens.	Heures de service	Heures compl.	Total	
Titulaire	PRU	19	25	44	47 h	3 982 h	4 028 h	2 957 h
	MCF	36	30	66	115 h	5 164 h	5 279 h	3 233 h
	Enseignants 2nd degré	2	1	3	0 h	147 h	147 h	78 h
Contractuel	EC contractuels	2	1	3	0 h	185 h	185 h	196 h
	Ens. Contractuels	9	12	21	882 h	1 084 h	1 967 h	547 h
	Doctorants	1	2	3	6 h	44 h	50 h	0 h
Ensemble		69	71	140	1 050 h	10 607 h	11 657 h	7 010 h

4.2. Distribution des heures

La courbe de Lorenz ci-dessous illustre la répartition des heures de formation continue entre les enseignants ayant assuré au moins une heure au cours de l'année. Cet outil permet de visualiser les écarts de répartition : plus la courbe s'éloigne de la diagonale d'égalité parfaite, plus la concentration des heures sur un nombre restreint



5. Le compte enseignement

Le compte enseignement est un dispositif pour les enseignants-chercheurs, enseignants du second degré, enseignants-chercheurs et enseignants contractuels. Il a été proposé suite au groupe de travail sur l'évolution des activités pédagogiques et de recherche des enseignants-chercheurs portée par la gouvernance de l'université. Il s'agit d'une innovation dauphinoise qui a été validée par le conseil d'administration du 22 juin 2020.

Le compte peut être alimenté par des heures complémentaires d'enseignement effectuées lors de l'année universitaire concernée, dans la limite de 32 heures TD par an pour les enseignants-chercheurs et les enseignants-chercheurs contractuels en CDI, et de 64 heures TD pour les enseignants du second degré et les enseignants contractuels en CDI.

Les heures épargnées peuvent être utilisées par les enseignants-chercheurs et enseignants pour bénéficier d'une dispense d'enseignement allant de six à douze mois selon le nombre d'heures épargnées.

Les seuils d'utilisation des heures épargnées		
Nombre d'heures requis	Enseignants-chercheurs	Enseignants
96 heures TD	Dispense d'enseignement 6 mois	
192 heures TD	Dispense d'enseignement 12 mois	Dispense d'enseignement 6 mois
384 heures TD		Dispense d'enseignement 12 mois

Bilan du compte enseignement (2023/2024)

Corps / type contrat	Nombre d'agents disposant d'un compte enseignement			Nombre d'heures épargnées (en HETD)			dont épargnées cette année (en HETD)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
PRU	3	15	18	160,0 h	536,4 h	696,4 h	96,0 h	313,2 h	409,2 h
MCF	8	5	13	371,8 h	259,5 h	631,3 h	159,0 h	128,0 h	287,0 h
PRAG	1		1	196,6 h		196,6 h	8,1 h		8,1 h
Enseignant contractuel	1		1	64,0 h		64,0 h	32,0 h		32,0 h
Ensemble	13	20	33	792,3 h	795,9 h	1588,2 h	295,1 h	441,2 h	736,2 h

*HETD = Heures Equivalent Travaux Dirigés

Lors de l'année universitaire 2023/2024, 25 enseignants-chercheurs et enseignants ont stocké des heures d'enseignement sur le compte pour un total de 736,2 heures.

B. Les heures des enseignants vacataires

Il existe deux catégories d'enseignants vacataires :

- **Les chargés d'enseignement vacataires** : Ce sont des professionnels choisis en raison de leurs compétences spécifiques dans un domaine, tout en exerçant une activité professionnelle principale en dehors de l'université.
- **Les agents temporaires vacataires** : Ce groupe inclut des personnes inscrites en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle ou bénéficiant d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité.

**Effectifs et heures d'enseignements des enseignants-vacataires
pour l'année universitaire 2023/2024**

		Femmes	Hommes	Ensemble
Effectif	Nombre d'enseignants-vacataires	813	1 560	2 373
	<i>dont intervenant dans plusieurs composantes</i>	65	158	223
	<i>dont fonctionnaires</i>	118	245	363
	<i>dont dépassant plafond heures par dérogation</i>	6	13	19
Heures (HTD)	Ensemble des heures FI / FA	26 172	48 603	74 775
	Heures FC	5 463	11 631	17 094
	Majorations heures FC	3 547	9 236	12 784
	Ensemble des heures FC + majorations	9 011	20 867	29 878
	Ensemble	35 183	69 470	104 653

FI : Formation Initiale - FA : Formation en Apprentissage - FC : Formation Continue

Comme pour les enseignants permanents, les heures d'enseignement en Formation Continue des enseignants vacataires sont comptabilisées selon des taux spécifiques à chaque formation, variant de 2 à 4. Contrairement aux permanents, ces heures ne donnent toutefois pas lieu à un complément de rémunération : elles sont directement rémunérées en totalité selon le taux horaire propre à la formation.

Afin de faciliter la comparaison, le tableau ci-dessus distingue deux éléments :

- **Les heures FC** : elles correspondent aux heures prises en compte dans le service des enseignants, valorisées au taux de base de 1,5 heure (HTD). Cela inclut également les heures de certaines activités d'enseignement comme le tutorat, le suivi de mémoire ou de projet, etc.
- **La majoration des heures FC** : elle représente l'écart entre le taux horaire réellement appliqué et le taux standard de 1,5 HTD. Autrement dit, il s'agit de la part excédentaire des heures dispensées, liée aux taux spécifiques de chaque formation, et rémunérée en plus.

Les heures d'enseignements des vacataires par département

Département	Effectif			Vacations d'enseignement (HTD)			Equivalent ETPT ²	Nombre d'heures moyens
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble		
MSO	383	814	1 197	10 697	25 224	35 921	93,5	30,0 h
LSO	150	199	349	8 041	11 402	19 443	50,6	55,7 h
MIDO	42	167	209	2 028	5 980	8 008	20,9	38,3 h
DEP ¹	208	414	622	5 463	11 631	17 094	44,5	27,5 h
DAI	24	29	53	2 219	1 707	3 926	10,2	74,1 h
SUAPS	18	29	47	1 355	2 131	3 486	9,1	74,2 h
IPJ	58	68	126	1 833	2 066	3 899	10,2	30,9 h
ECD		3	3		93	93	0,2	31,0 h
Ensemble³	813	1 560	2 373	31 635	60 234	91 869	239,2	38,7 h

¹ Dans l'édition précédente du RSU, toutes les heures étaient prises en compte sans distinction, ce qui avait tendance à surestimer le nombre d'heures. Désormais, les heures de cours de formation continue du DEP sont comptabilisées au taux standard de 1,5 HTD, ce qui permet une meilleure comparaison du volume avec les autres départements et un calcul plus précis de l'équivalent ETP.

² Le calcul de l'équivalent ETPT a été réalisé suivant la formule suivante : Nombre d'heures HTD effectuées / 384.

³ L'ensemble des effectifs n'est pas égal à la somme des effectifs des départements, car certains intervenants exercent dans plusieurs départements. Dans l'édition antérieure du RSU, la comptabilisation des effectifs était moins précise : un département principal d'intervention était défini par enseignants selon le volume d'heure effectué.

Les heures d'enseignements des vacataires du DEP selon les taux horaire spécifiques des formations

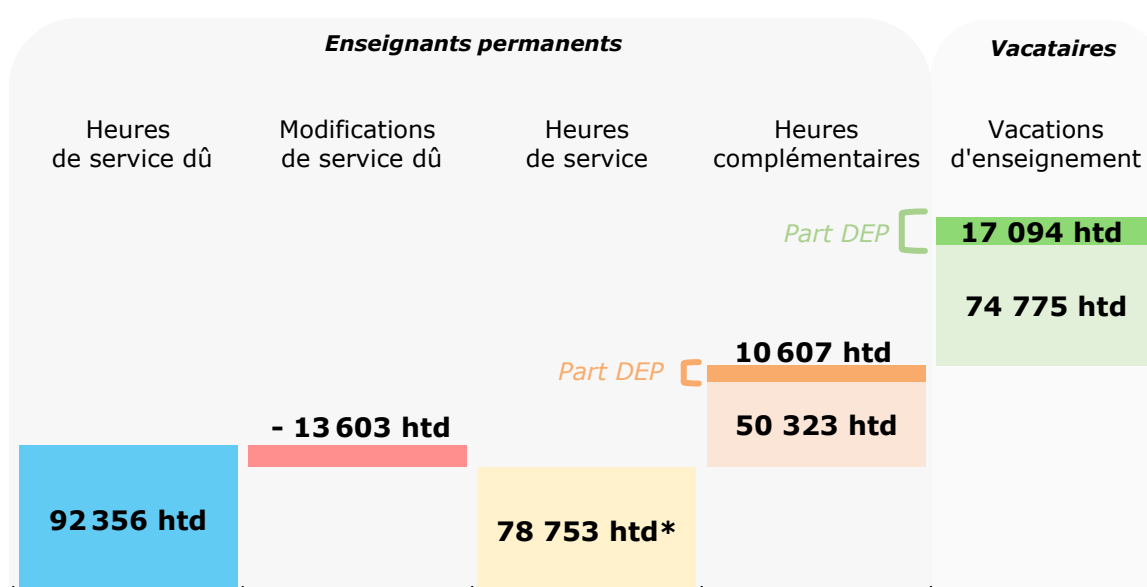
	Taux heures FC	Taux majoration	Taux horaire complet	Heures FC réalisées	Majoration	Ensemble HTD
Cours	1,5	0,5	2	1 173 h	391 h	1 565 h
	1,5	1	2,5	424 h	283 h	706 h
	1,5	1,5	3	7 539 h	7 539 h	15 078 h
	1,5	2	3,5	2 876 h	3 835 h	6 711 h
	1,5	2,5	4	442 h	737 h	1 179 h
	Sous-total			12 454 h	12 784 h	25 238 h
	Heures de tutorat, encadrements, suivi, pilotage, etc.			4 640 h	0 h	4 640 h
	Ensemble			17 094 h	12 784 h	29 878 h

C. Synthèse

1. Vue d'ensemble des volumes horaires

Ce graphique présente une vision macro des volumes d'heures d'enseignement au sein de l'établissement, en offrant une synthèse des différentes catégories : obligations de service, modifications de service, heures complémentaires et vacations d'enseignement. Il met en évidence l'interaction entre ces différentes catégories et leur impact global sur le total des heures réalisées.

Répartition des heures d'enseignements



* Les heures de service incluent également 2 977 HTD non réalisées (agents en sous-service), afin d'assurer une représentation fidèle des rapports entre heures de service et heures complémentaires.

Grâce aux nouvelles données issues du logiciel OSE, qui permettent désormais un suivi précis et structuré des heures d'enseignement, ce graphique offre une vue d'ensemble consolidée de l'activité pédagogique. À mesure que les processus se stabilisent et que les données se fiabilisent, les informations recueillies s'affineront, permettant ainsi un pilotage de plus en plus précis et une meilleure gestion des volumes horaires.

2. OSE : Délais de paiement des enseignants vacataires

Le traitement administratif et financier des heures d'enseignement assurées par les vacataires a longtemps été un processus complexe, impliquant de nombreux acteurs et étapes manuelles, ainsi que plusieurs outils numériques, souvent sources de délais importants. Dans ce contexte, la mise en place d'un outil dédié visait à structurer et fiabiliser l'ensemble de la chaîne, de la déclaration des heures à leur mise en paiement. Les premiers indicateurs de l'année universitaire 2023/2024 montrent :

- Une durée moyenne de 77,5 jours entre la fin d'un enseignement et la demande de mise en paiement des heures ;
- Une durée moyenne de 142 jours entre la fin d'un enseignement et sa date de paiement effective ;
- Une durée moyenne de 102 jours entre la complétude d'un dossier et la date du premier paiement effectif.

Il convient de souligner l'absence de donnée fiable et disponible avant la mise en place d'OSE concernant les délais de traitement. De plus, l'année 2023/2024 constituant la première année d'exploitation du logiciel, les comparaisons historiques sont limitées. Le démarrage de l'année a été marqué par une phase d'instabilité technique liée à la mise en production de l'application, qui a entraîné un traitement tardif des premières demandes de mises en paiement. Ce retard a mécaniquement allongé les délais moyens présentés, qui devraient s'améliorer au fil des campagnes de paiement à venir.

Par ailleurs, un élément structurel doit être pris en compte dans l'analyse des délais : La gestion de la paie dans les établissements d'enseignement supérieur est encadrée par le dispositif de paie à façon, régi par les calendriers établis par la Direction régionale des finances publiques (DRFIP). Ce système implique un délai incompressible de 1 à 2 mois entre le traitement administratif des données (par l'établissement) et leur exécution financière (par la DRFIP). Ce décalage structurel, qui ne dépend pas de l'établissement, constitue une contrainte forte dans le processus de paiement.

Malgré ces contraintes, OSE apporte des leviers importants d'amélioration. Une fois un vacataire correctement enregistré dans le logiciel, avec un dossier complet et un service fait validé, le paiement peut être engagé au fil de l'eau, sans attendre une fin d'année ou de semestre. Néanmoins, OSE permet désormais une plus grande réactivité : le paiement peut être engagé dès que les conditions sont réunies, et non plus reporté à des échéances administratives rigides.

Enfin, bien qu'il ne s'agisse pas d'un indicateur quantitatif, plusieurs départements lors des bilans du projet signalent que la mise en œuvre d'OSE a permis de faciliter l'accès des vacataires à leur dossier administratif et d'accélérer leur complétude. L'un des objectifs du déploiement du logiciel était justement de réduire les délais liés aux dossiers incomplets, qui constituaient auparavant un frein important au traitement des paiements. Cette amélioration représente un levier significatif pour optimiser les délais de versement.

Le paiement rapide des vacataires constitue un objectif affirmé de la Direction des ressources humaines, en particulier pour les publics les plus précaires (vacataires étudiants ou demandeurs d'emploi), dont la situation fait désormais l'objet d'une attention renforcée. La mise en place du logiciel OSE s'inscrit pleinement dans cette ambition. À ce stade, l'efficacité du dispositif repose en grande partie sur la qualité et la réactivité de la saisie des heures par les départements. L'amélioration des délais de paiement dépend donc désormais de l'appropriation de cette étape clé du processus par les acteurs de terrain.

Rémunérations

A. La masse salariale

1. La masse salariale 2024

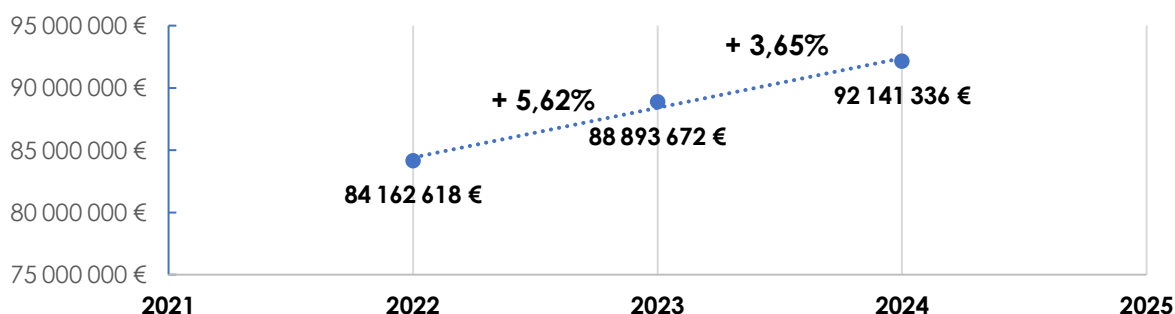
La masse salariale est exprimée en coût chargé, ce qui comprend la rémunération brute (traitements et indemnités) et les cotisations patronales, y compris les heures complémentaires et les vacances d'enseignement pour la population enseignante, versées en 2024.

Evolution des dépenses en masse salariale sur trois ans

Type de financement	2022	2023	2024	Variation N-1 en %
Dotation état	55 898 721 €	58 053 117 €	59 188 667 €	2,0%
Ressources propres	28 263 897 €	30 840 555 €	32 952 669 €	6,8%
Masse salariale	84 162 618 €	88 893 672 €	92 141 336 €	3,65%

Entre 2023 et 2024, la masse salariale globale de l'université a augmenté de 3,65 %. Cette progression, plus modérée que celle observée entre 2022 et 2023 (+5,62 %), s'inscrit dans un contexte plus stable. Si une mesure générale a bien été appliquée au 1er janvier 2024 — l'attribution de 5 points d'indice majoré à l'ensemble des agents publics — son impact sur l'enveloppe de masse salariale sur plafond État reste plus limité que celui d'une revalorisation en pourcentage du point d'indice, comme celle intervenue en 2022 et 2023. Ce différentiel explique en partie le ralentissement de la dynamique de croissance constaté cette année.

Evolution de la masse salariale sur 3 ans



On constate une augmentation des dépenses en masse salariale sur dotation état de 2 % entre 2023 et 2024, tandis que la masse salariale sur ressources propres a augmenté de 6,8 % sur la même période.

Entre 2023 et 2024, la masse salariale a globalement augmenté de 3,65% (soit + 3,25M€). Outre l'effet du glissement vieillissement technicité (GVT) positif, la masse salariale du personnel a continué de progresser en 2024 sous l'effet de plusieurs facteurs. L'année a été marquée par l'effet année pleine de la revalorisation du point d'indice intervenue en juillet 2023, ainsi que par une augmentation du volume

d'heures complémentaires payées. La revalorisation du taux horaire des vacataires, en lien avec l'évolution du point d'indice, a également contribué à cette hausse. Concernant les enseignants-chercheurs, la revalorisation du RIPEC s'est poursuivie. Par ailleurs, la rémunération des doctorants a de nouveau été revalorisée, tandis que la prime d'intéressement à la recherche a connu une hausse significative, liée à l'obtention de bourses ERC par deux enseignants-chercheurs. Le régime indemnitaire a également été affecté par plusieurs revalorisations : hausse des montants de la PES et mensualisation des versements (au lieu de deux versements semestriels), ainsi qu'une hausse des indemnités versées au titre de la formation continue.

Les prestations sociales ont progressé en raison de l'effet année pleine de la mesure de prise en charge à 75 % du titre de transport. La masse salariale sur contrats de recherche a augmenté en lien avec le renforcement des recrutements, tandis que les dépenses liées aux vacances d'enseignement ont été légèrement en baisse. En 2023, le volume d'heures payées en vacances avait été exceptionnellement élevé en raison d'un rattrapage de paiements et de l'amélioration des outils de gestion. Enfin, certaines mesures exceptionnelles mises en œuvre en 2023 n'ont pas été reconduites en 2024, telles que la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et la GIPA

Evolution sur trois ans de la masse salariale par type de population

Type de personnel	2022	2023	2024	Variation N-1 en %
BIATSS	29 765 232 €	31 290 539 €	32 517 882 €	3,9%
Enseignant	54 397 386 €	57 603 133 €	59 623 454 €	3,5%
Total	84 162 618 €	88 893 672 €	92 141 336 €	3,7%

2. Répartition des dépenses

Masse salariale du personnel enseignant

Type de personnel		Femmes	Hommes	Ensemble	Variation N-1 en %
Titulaire	Enseignants chercheurs	16 296 861 €	21 527 497 €	37 824 359 €	4,3%
	Enseignants du 2nd degré	1 461 676 €	1 094 310 €	2 555 986 €	3,8%
Contractuel	Enseignants-chercheurs contractuels	506 455 €	955 437 €	1 461 892 €	11,0%
	Enseignants contractuels	951 703 €	1 063 059 €	2 014 762 €	8,5%
	ATER	761 749 €	1 157 181 €	1 918 930 €	4,7%
	Doctorants	1 572 849 €	3 071 017 €	4 643 866 €	-4,1%
	Chercheurs et Post-doctorants	442 597 €	892 646 €	1 335 243 €	40,2%
	Professeurs invités	117 386 €	249 152 €	366 537 €	-18,1%
	PR et MCF associés	308 560 €	631 259 €	939 819 €	-0,1%
	Lecteurs et maîtres de langues		95 264 €	95 264 €	-22,9%
	Enseignants vacataires	2 191 496 €	4 275 300 €	6 466 795 €	-1,3%
Ensemble		24 611 332 €	35 012 122 €	59 623 454 €	3,5%

Masse salariale du personnel BIATSS par sexe

	Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble	Variation N-1 en %
Titulaire	A	4 580 567 €	2 459 558 €	7 040 125 €	-1,2%
	B	3 610 921 €	1 328 298 €	4 939 219 €	5,5%
	C	1 662 719 €	1 066 565 €	2 729 284 €	-3,8%
	Sous total	9 854 207 €	4 854 422 €	14 708 629 €	0,4%
Contractuel	A	6 845 689 €	3 702 637 €	10 548 327 €	11,2%
	B	4 953 549 €	1 166 283 €	6 119 832 €	0,7%
	C	192 832 €	338 497 €	531 329 €	14,3%
	Vacataire	337 820 €	271 945 €	609 765 €	-1,5%
	Sous total	12 329 891 €	5 479 362 €	17 809 253 €	7,0%
	Ensemble	22 184 098 €	10 333 784 €	32 517 882 €	3,9%

Ventilation des dépenses en masse salariale du personnel BIATSS par type de dépenses

Type de dépenses	Titulaire	Contractuel	Vacataire BIATSS	TOTAL	Variation N-1 en %
Rémunérations principales	6 357 999 €	11 265 623 €		17 623 622 €	5,4%
Rémunérations accessoires	2 331 128 €	816 018 €	429 795 €	3 576 941 €	-6,1%
Dont vacations d'enseignement, administratives et techniques	25 433 €	37 442 €	429 795 €	492 670 €	-5,4%
Dont primes et indemnités spécifiques aux BIATSS	2 146 060 €			2 146 060 €	-1,4%
Dont autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	159 635 €	778 577 €		938 212 €	-15,6%
Prestations sociales	252 029 €	233 413 €		485 441 €	22,3%
Charges patronales	5 769 496 €	4 882 411 €	179 971 €	10 831 878 €	4,4%
Ensemble	14 710 651 €	17 197 465 €	609 765 €	32 517 882 €	3,9%

Ventilation des dépenses en masse salariale du personnel enseignants par type de dépenses (1)

Type de dépenses	Titulaire	Contractuel		
		Contractuels LRU	ATER	Doctorants
Rémunérations principales	18 197 755 €	2 130 042 €	1 264 848 €	3 252 400 €
Rémunérations accessoires	5 395 414 €	259 503 €	50 054 €	1 212 €
Dont heures comp et vacations	2 119 029 €	197 313 €	9 864 €	1 212 €
Dont primes et indemnités spécifiques aux enseignants	2 243 913 €		37 837 €	
Dont autres rémunérations accessoires	1 032 473 €	62 190 €	2 353 €	
Prestations sociales	223 470 €	22 158 €	30 142 €	54 996 €
Charges patronales	16 563 705 €	1 008 668 €	573 886 €	1 335 258 €
Ensemble	40 380 345 €	3 420 372 €	1 918 930 €	4 643 866 €

Ventilation des dépenses en masse salariale du personnel enseignants par type de dépenses (2)

Type de dépenses	Contractuel		Enseignant vacataire	TOTAL	Var. N-1 en %
	Chercheurs et post-doctorants	Autres*			
Rémunérations principales	921 846 €	945 630 €		26 712 520 €	3,8%
Rémunérations accessoires	14 042 €	128 503 €	4 930 736 €	10 779 465 €	2,1%
<i>Dont heures comp et vacations</i>	8 472 €	111 979 €	4 926 397 €	7 374 266 €	0,9%
<i>Dont primes et indemnités spécifiques aux enseignants</i>		1 324 €		2 283 073 €	13,2%
<i>Dont autres rémunérations accessoires</i>	5 570 €	15 201 €	4 340 €	1 122 127 €	-9,0%
Prestations sociales	15 146 €	2 381 €		348 293 €	37,4%
Charges patronales	384 210 €	381 389 €	1 536 059 €	21 783 176 €	3,4%
Ensemble	1 335 243 €	1 457 903 €	6 466 795 €	59 623 454 €	3,5%

B. Les rémunérations

La direction générale de l'administration et de la fonction publique a mis à disposition un outil de calcul qui décompose les écarts de rémunération entre femme et homme. L'outil permet de calculer le premier des différents indicateurs prévus par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Les différences importantes entre les méthodes de rémunérations des titulaires et des contractuels requièrent une analyse séparée par statut.

L'outil décompose les montants de masse salariale bruts versés au cours de l'année civile, par corps, par type de contrat, par sexe et par effectif physique et équivalent temps plein (EQTP). L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est représenté en euros par mois et en pourcentage du salaire des hommes.

1. L'évolution des rémunérations brutes mensuelles

Les rémunérations moyennes mensuelles des titulaires par corps (en ETP)

<i>Filière</i>	<i>Corps</i>	2022	2023	2024	Variation N-1 en %
AENES	AAE	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	
	SAENES	3 058 €	3 010 €	3 045 €	+ 1,2%
	ADJAENES	2 715 €	2 719 €	2 762 €	+ 1,6%
BIATSS	CONSG	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	
	CONS	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	
	Bibliothèque				
	BIB	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	
	BIBAS	2 960 €	2 949 €	3 077 €	+ 4,3%
	MAG	2 503 €	2 443 €	2 567 €	+ 5,0%
	ITRF				
	IGR	5 779 €	5 951 €	6 050 €	+ 1,7%
	IGE	4 469 €	4 268 €	4 355 €	+ 2,0%
	ASI	3 613 €	3 549 €	3 530 €	- 0,5%
Enseignants	TECH	2 803 €	2 769 €	2 783 €	+ 0,5%
	ATRF	2 508 €	2 489 €	2 513 €	+ 1,0%
	Enseignants- Chercheurs				
	PRU	7 418 €	7 645 €	7 848 €	+ 2,7%
	MCF	5 096 €	5 246 €	5 414 €	+ 3,2%
Enseignants du 2nd degré	PRAG	4 268 €	4 582 €	4 901 €	+ 7,0%
	PEPS	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	
	PRCE	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	

Dans le respect de la confidentialité, le rapport social unique ne peut diffuser des données sur les rémunérations qui permettraient l'identification des personnes concernées. Un seuil de communicabilité des données permet de garantir cet aspect. Le seuil a été fixé à 5 agents minimum par regroupement. (*n.c* : non communicable)

Les rémunérations moyennes des titulaires évoluent selon les avancements d'échelon et de grade, les promotions dans les corps supérieurs, les primes, les arrivées et les départs de titulaire au sein de l'université. L'utilisation des équivalents temps plein permet de rectifier l'effet des temps partiel sur la rémunération.

Les rémunérations moyennes mensuelles des contractuels (en ETP)

<i>Filière</i>	<i>Corps</i>	2022	2023	2024	Variation N-1 en %	
BIATSS	CDD	A	3 208 €	3 280 €	3 378 €	+ 3,0%
		B	2 220 €	2 328 €	2 324 €	- 0,1%
		C	1 959 €	2 097 €	2 062 €	- 1,7%
	CDI	A	3 876 €	3 872 €	3 994 €	+ 3,1%
		B	2 449 €	2 520 €	2 582 €	+ 2,5%
		C	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	
Enseignants	EC contractuels L. 954-3		6 057 €	6 210 €	6 170 €	- 0,6%
	Ens. Contr. L. 954-3 sans mission de recherche		3 944 €	4 094 €	4 237 €	+ 3,5%
	ATER		1 834 €	2 073 €	2 062 €	- 0,6%
	Doctorant		2 113 €	2 339 €	2 353 €	+ 0,6%
	Post-doctorant		3 279 €	3 411 €	3 368 €	- 1,2%
	PR Et MCF associés		2 454 €	2 649 €	2 642 €	- 0,3%
	Chercheurs		<i>n.c</i>	3 567 €	4 074 €	+ 14,2%
	Lecteurs & maitres de langues		<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	

2. Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes titulaires

2.1. Synthèse des écarts de rémunération

L'analyse porte sur les rémunérations versées en 2024 pour 531 agents titulaires relevant des 20 corps exerçant au sein de l'université. Les femmes sont plus à temps partiel avec un ratio ETP/effectifs annuels inférieur (99% contre 99,7% pour les hommes).

Emploi annuel moyen des titulaires en 2024

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes en %
Effectifs annuels	286	243	528	54%
Equivalents temps plein agents	283	242	524	54%
Taux moyen de temps partiel	99,0%	99,5%	99,2%	

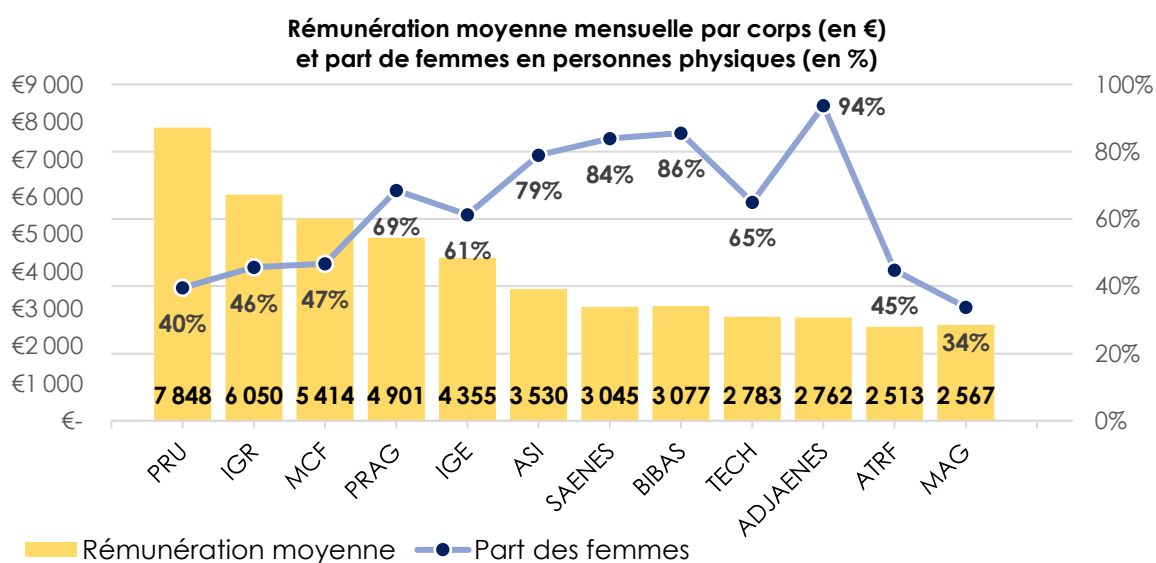
Rémunérations mensuelles moyennes brutes des titulaires

Résultat global du calcul des indicateurs	en €	en %
Femmes	4 682 €	
Hommes	5 504 €	
Ecart de rémunération global	- 822 €	-14,9%
dont effet temps partiel	- 17 €	
dont effet ségrégation des corps	- 755 €	93,7%
dont effet démographique au sein des corps	- 1 €	0,1%
dont effet primes (à corps-grade-échelon identique)	- 49 €	6,1%

Au niveau global de l'université, les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 822 euros par mois soit 14,9% de moins, soit un point de pourcentage de moins que l'année dernière. Cet écart s'explique par 4 types d'effet :

- L'effet temps partiel : c'est l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein. Cet effet correspond à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes
- L'effet ségrégation des corps : Cet effet quantifie la partie de l'écart liée à la proportion de femmes et d'homme dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps
- L'effet démographique au sein des corps : Il mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion ...)
- L'effet primes à corps-grade-échelon identique : C'est l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes induits par les montants de primes à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique

2.2. Les rémunérations par corps



Les rémunérations moyennes mensuelles brutes par corps en 2024

FilièreCorps		EQTP			Rémunération mensuelle moyenne / EQTP					
		F	H	Ens	F	H	Ens.	Ecart F/H	Ecart F/H-1 en %	
BIATSS	AENES*		35,7	6,0	41,7	2 911 €	3 613 €	3 012 €	-702 €	-19,4%
	BIBLIOTHEQUE*		17,7	10,1	27,8	3 563 €	2 963 €	3 344 €	600 €	20,3%
	ITRF	IGR	3,9	4,7	8,6	n.c	n.c	6 050 €		
		IGE	20,8	13,2	34,0	4 341 €	4 378 €	4 355 €	-37 €	-0,8%
		ASI	19,1	5,1	24,2	3 524 €	3 554 €	3 530 €	-30 €	-0,8%
		TECH	30,9	16,6	47,5	2 724 €	2 892 €	2 783 €	-168 €	-5,8%
		ATRF	9,6	11,8	21,4	2 610 €	2 434 €	2 513 €	176 €	7,2%
	Ensemble ITRF		84,3	51,4	135,7	3 457 €	3 502 €	3 474 €	-45 €	-1,3%
Enseignants	Enseignants-Chercheurs	PRU	43,7	66,7	110,4	7 673 €	7 962 €	7 848 €	-289 €	-3,6%
		MCF	83,7	95,3	179,0	5 441 €	5 391 €	5 414 €	50 €	0,9%
	Ensemble EC		127,4	162,0	289,4	6 207 €	6 449 €	6 342 €	-242 €	-3,8%
	Enseignants du 2nd degré*		14,7	11,0	25,7	4 718 €	4 805 €	4 755 €	-87 €	-1,8%

* Pour ces filières, la décomposition par corps n'est pas affichée car le seuil de communicabilité n'est pas atteint (5 minimum)

2.3. La décomposition des écarts de rémunérations

Sur les 20 corps de fonctionnaire représentés à l'université, 5 obtiennent un indicateur de mixité de l'emploi suffisant pour garantir la pertinence de l'analyse détaillée des écarts de rémunération. Cet indicateur calcule la proportion entre le total des rémunérations des corps, grade, échelon, indice où il y a des hommes et des femmes (en EQTP) et le total des rémunérations. L'analyse est considérée comme très pertinente à partir d'un indicateur mixité emploi de 0,8.

Détails des écarts de rémunération des titulaires par corps

		Rémunération moyenne / EQTP		Ecart F/H	dont		Indicateur mixité emploi
		Corps Femmes	Hommes		Ecart effet démographique	Ecart effet primes*	
BIATSS	ASI	3 524 €	3 554 €	-30 €	-5 €	-25 €	0,79
	TECH	2 724 €	2 892 €	-168 €	-11 €	-157 €	0,91
Enseignants	PRU	7 673 €	7 962 €	-289 €	-502 €	213 €	0,94
	MCF	5 441 €	5 391 €	50 €	291 €	-241 €	1,00
	PRAG	4 862 €	4 987 €	-126 €	-63 €	-63 €	0,76

* à corps, grade et échelon identique

L'effet démographique mesure l'impact de la répartition entre les grades et les échelons au sein des corps tandis que l'effet primes exprime la part de l'écart liée aux primes versées. (toutes les primes sont comprises).

3. Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes contractuels

L'analyse globale des rémunérations des contractuels versées en 2023 porte dorénavant uniquement sur les contractuels permanents. Les contractuels du personnel enseignant comme les doctorants, les contractuels post-doctorants, maîtres et lecteurs de langue étrangère et attachés temporaires d'enseignement et de recherche ne sont plus pris en compte dans les deux prochains tableaux. Le périmètre retenu (contractuels permanents par catégorie hiérarchique) est le même que celui utilisé pour le calcul de l'index de l'égalité professionnelle instauré par le décret n°2023-1136 du 5 décembre 2023. Les écarts des rémunérations pour tous les types de contrat restent néanmoins toujours présentés.

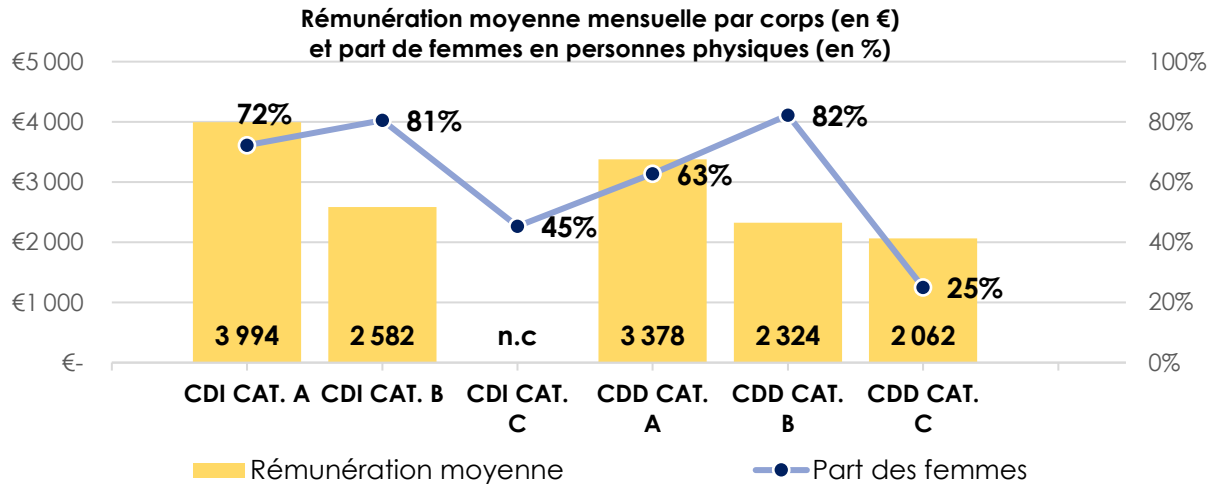
3.1. Synthèse des écarts de rémunération

Les écarts de rémunérations des contractuels					
Cat.	Effectif en ETPT		Rémunérations brutes		Ecart en % (F-H)/H
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A	138,5	86,8	3 617 €	4 095 €	-11,68%
B	118,4	26,5	2 413 €	2 384 €	+1,18%
C	3,9	6,8	2 166 €	2 064 €	4,95%
Moyenne d'écart de l'ensemble pondérée des effectifs					-6,32%

Au niveau global, les femmes contractuelles (hors contrat des personnels enseignants non permanents) ont une rémunération brute moyenne inférieure de 6,32 %, enseignants et administratifs contractuels confondus.

Pour l'analyse détaillée de la rémunération des contractuels, l'outil de la DGAFP assimile la notion de corps à un type de contrat. Les grades et les échelons ont une valeur neutre. L'outil compare notamment les tranches d'âges, assimilés à de l'ancienneté, avec chaque type de contrat pour construire un indicateur. Les résultats obtenus de la décomposition des écarts de la rémunération des contractuels ne sont pas assez fiables pour être exploités.

3.2. Les rémunérations par type de contrat



Les rémunérations moyennes mensuelles brutes par type de contrat en 2024

		EQTP			Rémunération mensuelle moyenne / EQTP					
Type de contrat	Cat.	F	H	Ens	F	H	Ens.	Ecart F/H	Ecart F/H-1 en %	
BIATSS	CDD	A	58,2	34,6	92,8	3 264 €	3 569 €	3 378 €	-305 €	-8,6%
		B	80,9	17,5	98,3	2 323 €	2 331 €	2 324 €	-8 €	-0,4%
		C	1,9	5,8	7,7	2 119 €	2 043 €	2 062 €		
	CDI	A	52,8	20,3	73,1	3 835 €	4 405 €	3 994 €	-569 €	-12,9%
		B	37,6	9,1	46,7	2 606 €	2 486 €	2 582 €	119 €	4,8%
		C	2,0	1,0	3,0	n.c	n.c	n.c		
Ensemble BIATSS		233,3	88,1	321,5	2 943 €	3 290 €	3 038 €	-347 €	-10,5%	
Enseignants	EC contractuels L. 954-3	5,0	9,0	14,0	6 003 €	6 263 €	6 170 €	-261 €	-4,2%	
	Ens. Contr. L. 954-3 ss mission de recherche	14,0	8,8	22,8	3 896 €	4 783 €	4 237 €	-887 €	-18,5%	
	ATER	18,0	31,6	49,6	2 091 €	2 045 €	2 062 €	46 €	2,2%	
	Doctorant	39,4	76,9	116,3	2 353 €	2 353 €	2 353 €	0 €	0,0%	
	Post-doctorant	5,3	11,0	16,3	3 269 €	3 416 €	3 368 €	-147 €	-4,3%	
	PR Et MCF associés	6,0	10,8	16,8	2 539 €	2 700 €	2 642 €	-161 €	-6,0%	
	Chercheurs	2,5	3,3	5,8	n.c	n.c	4 074 €			
	Lecteurs & maîtres de lanques	0,0	2,0	2,0	n.c	n.c	n.c			
Ensemble Enseignants		90,2	153,4	243,6	2 749 €	2 750 €	2 750 €	-0,5 €	0,0%	

C. Les primes

1. Les primes et indemnités des BIATSS titulaires

1.1. Le RIFSEEP

Le Régime Indemnitaire de Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel a vocation à remplacer la majorité des primes et indemnités des fonctionnaires BIATSS. Son objectif est de déterminer un régime applicable à une fonction et non plus à un agent. Il s'articule autour de deux indemnités :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), indemnité principale assise sur les fonctions
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui n'a pas été mis en place à Dauphine.

Le RIFSEEP ne peut avoir pour conséquence de faire baisser le niveau indemnitaire des agents lors de sa mise en œuvre : une garantie indemnitaire est versée aux agents dont l'IFSE déterminée par la cartographie est inférieure au niveau indemnitaire détenu. Le RIFSEEP est cumulable avec la nouvelle bonification indiciaire (NBI), les indemnités liées à la durée du travail et les dispositifs d'intéressement.

Une cartographie des fonctions-types a été réalisée afin de déterminer une grille indemnitaire par groupe de fonctions. Au cours de l'année 2024, une nouvelle présentation de la cartographie fonctions a été présentée au Comité Social d'Administration (CSA) en date du 7 mai 2024 (et CSA du 4 juin 2024) et votée par le Conseil d'Administration du 27 mai 2024. Le bilan des bénéficiaires du RIFSEEP est désormais présenté par filière :

Les bénéficiaires de l'IFSE par groupes de fonction RIFSEEP pour la filière ITRF

Corps	IGR				IGE				ASI			TECH				ATRF	Ensemble
	G1	G2	G3	Total	G1	G2	G3	Total	G1	G2	Total	G1	G2	G3	Total	G1	
Femmes	4	1	1	6	22	5	4	31	9	5	14	21	14	9	44	3	98
Hommes	3	1		4	12	3	2	17	6	3	9	7	3	7	17	10	57
Ensemble	7	2	1	10	34	8	6	48	15	8	23	28	17	16	61	13	155

G1 = Groupe 1 ; G2 = Groupe 2 ; G3 = Groupe 3

Les bénéficiaires de l'IFSE par groupes de fonction RIFSEEP pour la filière Bibliothèque

Corps	CONSG	CONS.	BIBLIOTHECAIRE			BIBAS	MAG	Ensemble
	G1	G2	G1	G2	Total	G1	G1	
Femmes	1	2	2	2	4	9	4	20
Hommes		2			0	2	7	11
Ensemble	1	4	2	2	4	11	11	31

G1 = Groupe 1 ; G2 = Groupe 2

Les bénéficiaires de l'IFSE par groupes de fonction RIFSEEP pour la filière AENES

Corps		AAE								SAENES				ADJAENES	Ensemble
Sexe	G1	G2		G3			G4		Total	G1	G2	G3	Total	G1	
		2A	2B	3A	3B	3C	4A	4B							
Femmes							3	4	7	13	9	6	28	3	38
Hommes		1					2	1	4		1	1	2	0	6
Ensemble	0	1	0	0	0	0	5	5	11	13	10	7	30	3	44

G1 = Groupe 1 ; G2 = Groupe 2 ; G3 = Groupe 3

IFSE versées en 2024

Catégorie de fonction		Groupe	Nombre de bénéficiaires	Montant total brut versé	Moyenne annuelle brute
ITRF	A	G1	56	487 241 €	8 701 €
		G2	18	163 570 €	9 087 €
		G3	7	53 844 €	7 692 €
	B	G1	28	144 306 €	5 154 €
		G2	17	76 333 €	4 490 €
		G3	16	82 907 €	5 182 €
	C	G1	13	50 625 €	3 894 €
Ensemble ITRF			155	1 058 826 €	6 831 €
AENES	A	Tout groupe	11	77 227 €	7 021 €
	B	G1	13	71 366 €	5 490 €
		G2	10	52 884 €	5 288 €
		G3	7	32 379 €	4 626 €
	C	G1	3	12 191 €	4 064 €
Ensemble AENES			44	246 047 €	5 592 €
BIBLIO.	A	Tout groupe	9	107 886 €	11 987 €
	B	Tout groupe	11	57 710 €	5 246 €
	C	G1	11	45 372 €	4 125 €
	Ensemble BIBLIOTHEQUE		31	210 968 €	6 805 €

Sur ces 230 agents, 17 ont perçu la garantie indemnitaire individuelle visant à ne pas occasionner une baisse des attributions indemnitaires perçus avant le déploiement du RIFSEEP.

La majoration corps / fonction mise en place par le RIFSEEP concerne 46 agents dont 24 de catégorie C, 12 de catégorie B et 10 de catégorie A en 2024.

Les bénéficiaires de la garantie indemnitaire par fonction RIFSEEP

Catégorie de fonction	G1	G2	G3	G4	Total
A	10	4		3	17
B		1			1
C	1		1		2
Ensemble	11	5	1		17

1.2. Les primes exceptionnelles de fin d'année

Le dispositif voté en conseil d'administration le 4 octobre 2021 a été reconduit sur l'année 2024.

Cette politique indemnitaire s'appuie sur différents critères et trois niveaux de primes. Un dispositif de recours est intégré.

Les niveaux de primes sont définis selon la cartographie des fonctions en lien avec les critères retenus dans le cadre de ce dispositif :

- Groupe 1 : directeurs,
- Groupe 2 : responsables administratifs, directeurs adjoints, responsables de service, autres fonctions impliquant une mission d'encadrement, une mission de pilotage, une expertise ou une exposition particulière,
- Groupe 3 : autres fonctions et missions.

L'enveloppe allouée à ce dispositif fait l'objet d'une information annuelle au comité social d'administration.

Bilan des primes de fin d'année en 2024 :

Répartition des primes exceptionnelles de fin d'année des BIATSS par catégorie hiérarchique

Catégorie	Nb agents ayant perçu une prime			Montant brut			Moyenne			Médiane		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
A	146	73	219	359 308 €	171 248 €	530 556 €	2 461 €	2 346 €	2 423 €	2 400 €	2 300 €	2 400 €
B	174	47	221	239 037 €	69 236 €	308 273 €	1 374 €	1 473 €	1 395 €	1 400 €	1 500 €	1 400 €
C	29	29	58	37 927 €	33 369 €	71 296 €	1 308 €	1 151 €	1 229 €	1 350 €	1 100 €	1 200 €
Ensemble	349	149	498	636 272 €	273 853 €	910 125 €	1 823 €	1 838 €	1 828 €	1 600 €	1 650 €	1 600 €

Répartition des primes exceptionnelles de fin d'année des BIATSS par statut et par sexe

		Nb agents ayant perçu une prime			Montant brut			Moyenne			Médiane		
Catégorie	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
Titulaire	A	51	27	78	138 752 €	71 563 €	210 315 €	2 721 €	2 650 €	2 696 €	2 450 €	2 550 €	2 454 €
	B	60	21	81	89 412 €	33 916 €	123 328 €	1 490 €	1 615 €	1 523 €	1 500 €	1 600 €	1 500 €
	C	26	20	46	34 327 €	23 990 €	58 317 €	1 320 €	1 200 €	1 268 €	1 400 €	1 200 €	1 300 €
	Sous-total	137	68	205	262 491 €	129 469 €	391 960 €	1 916 €	1 904 €	1 912 €	1 600 €	1 680 €	1 600 €
Contractuel	A	95	46	141	220 556 €	99 685 €	320 241 €	2 322 €	2 167 €	2 271 €	2 400 €	2 023 €	2 300 €
	B	114	26	140	149 625 €	35 320 €	184 945 €	1 313 €	1 358 €	1 321 €	1 350 €	1 400 €	1 350 €
	C	3	9	12	n.c.	n.c.	12 979 €	n.c.	n.c.	1 082 €	n.c.	n.c.	1 088 €
	Sous-total	212	81	293	373 781 €	144 384 €	518 165 €	1 763 €	1 783 €	1 768 €	1 570 €	1 600 €	1 600 €
Ensemble		349	149	498	636 272 €	273 853 €	910 125 €	1 823 €	1 838 €	1 828 €	1 600 €	1 650 €	1 600 €

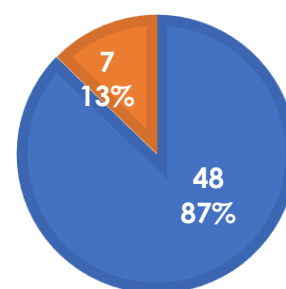
1.3. La NBI – Nouvelle Bonification indiciaire

La NBI est un complément de rémunération, versé lorsque la fonction d'un agent comporte une responsabilité ou une technicité particulière. La NBI consiste en l'attribution de points d'indice supplémentaires. Elle est attribuée sous forme de points d'indice. La NBI est versée mensuellement et elle est soumise à cotisation retraite.

Répartition de la NBI par catégorie hiérarchique

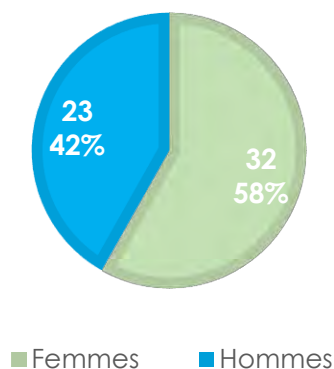
Points NBI	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	Var. N-1
	F	H	F	H	F	H		
15	3	8	2	4			17	0
20	20	5		1			26	-3
25	1						1	0
30	5	4					9	-1
40		1					1	-1
50	1						1	0
Ensemble	30	18	2	5	0	0	55	-5

Répartition des bénéficiaires de la NBI par catégorie hiérarchique



■ Cat A ■ Cat B

Répartition des bénéficiaires de la NBI par sexe



■ Femmes ■ Hommes

Répartition des bénéficiaires de la NBI par filière et corps

Filière	Corps	Femmes	Hommes	Ensemble
AC	AC		1	1
AENES	AAE	1	1	2
	SAENES	2	2	4
	ADJAENES			0
ITRF	IGR	4	3	7
	IGE	13	8	21
	ASI	11	5	16
	TECH		3	3
MEDICO	INF	1		1
Ensemble		32	23	55

1.4. La prime d'intéressement pour la collecte du « Reste à Charge »

En 2024, le dispositif d'intéressement pour la collecte du reste à charge a été reconduit. Pour rappel, le reste à charge (RAC) représente la différence entre le coût établissement des formations en apprentissage fixe, et le niveau de prise en charge des coûts contrats. Le RAC est financé par les entreprises qui accueillent les étudiants en apprentissage de Dauphine.

Ce sont les assistantes de formation qui ont effectué sa collecte, en formalisant les demandes auprès des entreprises avant de finaliser la signature des contrats d'apprentissage. Le montant de la prime individuelle est déterminé en fonction du nombre d'apprentis suivis soit 25 € par contrat d'apprentissage avec un plafond individuel de 1 250 €. Le versement de la prime se fait au mois de décembre de l'année N+1.

Pour l'année 2023/2024, 30 assistantes de formations, uniquement des femmes et majoritairement des contractuelles (90%), ont perçu une prime d'intéressement pour un montant moyen de 858 €. 6 bénéficiaires ont atteint le plafond de la prime, soit 1 250€.

**Bilan primes d'intéressement RAC
2023/2024**

Nombre de bénéficiaires	Montant total	Moyenne	Médiane
30	25 725 €	858 €	775 €

2. Les primes des personnels enseignants

2.1. Le RIPEC

La Loi de Programmation de la Recherche a mis en place, au bénéfice des enseignants-chercheurs, le RIPEC (Régime indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs). Instauré au 1^{er} janvier 2022, cette refonte du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs, accompagnés d'une revalorisation globale des montants, se décompose en trois indemnités :

- Composante C1, dite « indemnité statutaire »

La C1 remplace la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) attribuée aux enseignants-chercheurs. L'indemnité est versée mensuellement à tous les enseignants-chercheurs qui accomplissent l'intégralité de leurs attributions individuelles de service, ainsi qu'aux personnels placés en délégation, CRCT, en CPP et aux personnels qui bénéficient de décharges de service.

- Composante C2, dite « indemnité fonctionnelle »

La C2 remplace les primes de Charges Administratives. Son versement est désormais mensualisé. Un tableau dans le référentiel récapitule les primes C2 qui peuvent être versées aux enseignants.

- Composante C3, dite « prime individuelle »

Cette composante remplace la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR), laquelle n'est maintenue que pour les lauréats de certaines distinctions honorifiques et pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF. Le nouveau dispositif a été conçu pour bénéficier à un nombre d'enseignants-chercheurs sensiblement plus important que la PEDR, avec des conditions d'attributions.

(a) Prime C1

La C1 est alloué à l'ensemble des enseignants-chercheurs. Le montant de la C1 sera revalorisé jusqu'en 2027 pour atteindre 6 400€ / an.

Bénéficiaires de la C1 en 2024

<i>Corps</i>	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total PRES	Montant moyen
PRU	115	40%	468 018 €	4 070 €
MCF	188	45%	743 990 €	3 957 €
Ensemble	303	43%	1 212 008 €	4 000 €

(b) Prime C2

La prime C2 du RIPEC gratifie certaines responsabilités exercées au sein de l'université. En alternative à cette prime, les bénéficiaires peuvent opter pour une modulation de service : ils intègrent alors, dans leur service statutaire, un volume d'heures équivalent à la prime.

Trois groupes de prime C2 sont définis :

- **Groupe 1** : responsabilités particulières (référents, responsables GFR, etc.) et missions d'expertise temporaires ;
- **Groupe 2** : responsabilités supérieures (fonctions de délégué, directeur adjoint de département, etc.) ;
- **Groupe 3** : fonctions de direction d'une unité ou d'une composante (vice-président, porteur de projet de recherche spécifique, directeur de département ou de laboratoire).

Le tableau ci-dessous présente les montants versés en 2024 pour chaque groupe de prime C2, ainsi que le nombre de bénéficiaires concernés.

Bénéficiaires de la C2 par corps et groupe de fonction															
Groupe de fonction	Nombre de bénéficiaires									Montants versés C2			Montants moyens C2		
	MCF			PRU			Ensemble			MCF	PRU	Ensemble	MCF	PRU	Ensemble
	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.						
Groupe 1	4	5	9	7	10	17	11	15	26	61 565 €	153 999 €	215 564 €	5 597 €	10 267 €	8 291 €
Groupe 2	2	1	3			0	2	1	3	16 775 €		16 775 €	8 387 €		5 592 €
Groupe 3		1	1	2	1	3	2	2	4	1 958 €	3 118 €	5 075 €	979 €	1 559 €	1 269 €
Ensemble	6	7	13	9	11	20	15	18	33	80 297 €	157 116 €	237 413 €	5 353 €	8 729 €	7 194 €

(c) Prime C3

La prime C3 est attribuée sur demande dans le cadre d'une campagne annuelle, généralement organisée entre mars et avril. Les enseignants-chercheurs déposent un dossier de candidature, qui est examiné selon une procédure précise et collégiale.

Les dossiers sont d'abord transmis à des rapporteurs, accompagnés d'une trame d'évaluation. En parallèle, un avis est sollicité auprès de la section compétente du CNU. Le CAFR procède ensuite à l'examen des dossiers, sans avoir connaissance de l'avis du CNU afin de garantir une évaluation indépendante. Chaque dossier est évalué au regard des missions éligibles à la C3 – parmi les sept prévues par le code de l'éducation, trois ont été retenues à l'Université Paris Dauphine-PSL : Formation, Recherche et Concours apporté à la vie collective des établissements.

À l'issue des travaux du CAFR, une commission ad hoc est réunie. Elle se prononce sur l'attribution ou non de la prime, en prenant en compte l'ensemble des éléments disponibles (avis du CAFR, avis du CNU, rapports des évaluateurs). Les dossiers sont notés selon une grille : A pour un avis très favorable, B pour un avis favorable, C pour un avis réservé.

La décision finale revient au président de l'université, qui arrête la liste des bénéficiaires. Trois montants de prime peuvent être attribués, en fonction de la qualité du dossier et des responsabilités exercées : 3 500 €, 4 600 € ou 6 900 €. La prime est attribuée pour une durée de trois ans. Pendant cette période, le bénéficiaire ne peut pas cumuler une seconde prime C3.

Les chiffres présentés ci-dessous correspondent aux montants effectivement versés en 2024, ainsi qu'au nombre de bénéficiaires pour chaque niveau de prime.

Bénéficiaires de la C3 en 2024

Corps	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total C3	Montant moyen	Montant maxi	Montant mini
PRU	52	44%	189 549 €	3 645 €	6 900 €	1 150 €
MCF	49	53%	146 232 €	2 984 €	6 900 €	1 150 €
Ensemble	101	49%	335 781 €	3 325 €	6 900 €	1 150 €

En 2024, 101 enseignants-chercheurs ont bénéficié de la prime C3. Les montants versés intègrent les rappels et régularisations des agents.

C3 par groupe CNU

Groupe CNU*	Corps	Nb de bénéficiaires				Montant moyen
		F	H	Ens	% femmes	
I	PRU	6	1	7	86%	3 782 €
	MCF	3	3	6	50%	3 321 €
II	PRU	11	16	27	41%	3 566 €
	MCF	12	9	21	57%	3 482 €
III	PRU	2		2	100%	3 162 €
	MCF	2		2	100%	2 613 €
IV	PRU		1	1		1 150 €
	MCF	3		3	100%	2 125 €
V	PRU	4	11	15	27%	3 955 €
	MCF	5	11	16	31%	2 491 €
XII	PRU			0		
	MCF	1		1	100%	1 725 €
Ensemble		49	52	101	49%	3 325 €

* Groupe CNU I : Droit et science politique, II : Sciences éco. et gestion, III : Lettres, IV : Sociologie, V : Math. et informatiques
XII : Éducation, culture et communication

2.2. Focus sur la PRES / PES

La Prime de Recherche et de l'Enseignement Supérieur est attribuée aux enseignants-chercheurs et aux ATER pour leur participation à l'élaboration et à la transmission des connaissances ainsi qu'au développement de la recherche.

Elle est octroyée sous condition d'accomplissement de l'intégralité de l'obligation statutaire de service. Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois (les heures complémentaires ne sont pas retenues comme cumul d'emploi) ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la prime de recherche et d'enseignement supérieur.

La Prime d'Enseignement Supérieur, ou PES, est attribuée aux enseignants titulaires du second degré en fonction.

Bénéficiaires de la PRES et PES en 2024 :

Bénéficiaires de la PRES en 2024

Corps	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total PRES	Montant moyen
PRAG / PRCE / PEPS	28	57%	104 776 €	3 742 €
ATER / Prof. associés	60	37%	39 160 €	653 €
Ensemble	88	49%	143 936 €	1 636 €

2.3. Focus sur la PEDR

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche peut être accordée aux personnels enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées.

Bénéficiaires de la PEDR en 2024

Corps	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total PEDR	Montant moyen	Montant maxi	Montant mini
PRU	30	40%	202 500 €	6 750 €	11 950 €	2 999 €
MCF	26	38%	106 800 €	4 108 €	7 700 €	2 665 €
Ensemble	56	39%	309 300 €	5 523 €	11 950 €	2 665 €

PEDR par groupe CNU

Groupe CNU*	Corps	Nb de bénéficiaires				Montant moyen		
		F	H	Ens	% femmes	F	H	Ens
I	PRU		1	1	0%		4 901 €	4 901 €
	MCF		1	1	0%		2 999 €	2 999 €
II	PRU	7	3	10	70%	5 732 €	5 966 €	5 802 €
	MCF	3	2	5	60%	5 232 €	4 312 €	4 864 €
III	PRU			0				
	MCF	1		1	100%			6 500 €
IV	PRU	3	2	5	60%	7 174 €	7 751 €	7 405 €
	MCF	4	2	6	67%	4 160 €	3 913 €	4 078 €
V	PRU	2	12	14	14%	4 735 €	7 757 €	7 325 €
	MCF	2	11	13	15%	3 241 €	3 821 €	3 732 €
Ensemble		22	34	56	39%	5 293 €	5 672 €	5 523 €

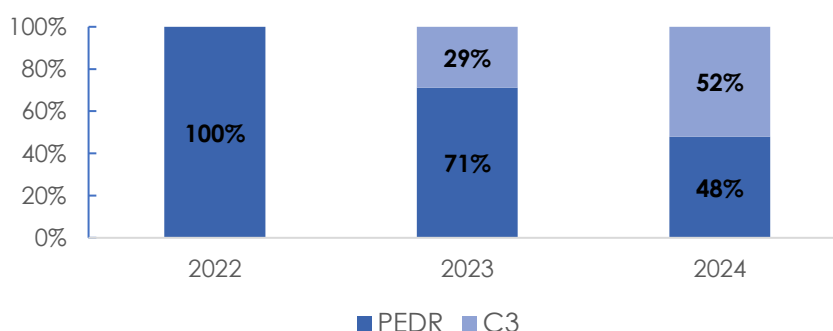
* Groupe CNU I : Droit et science politique, II : Sciences éco. et gestion, III : Lettres, sociologie, V : Math. et informatiques

IV :

En 2024, le nombre de bénéficiaires de la prime C3 est désormais supérieur à celui de la PEDR, marquant une nouvelle étape dans la transition vers le dispositif du RIPEC. La C3 représente désormais 52 % du montant total versé au titre des deux primes (C3 et PEDR) sur l'année.

Pour rappel, la PEDR continue d'être versée aux enseignants-chercheurs qui en bénéficiaient avant la réforme, selon le principe d'allocation sur quatre ans. Elle est progressivement remplacée par la prime C3, à l'exception de certains cas spécifiques de maintien : délégation à l'IUF, distinction scientifique ou contribution exceptionnelle à la recherche.

Poids des montants totaux versées par année de PEDR et C3



3. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Le gouvernement a décidé de ne pas reconduire le dispositif de la GIPA en 2024. Cette section sera donc supprimée si la non-reconduction est confirmée en 2025.

Santé et sécurité au travail

A. La prévention des risques professionnels et la sûreté et sécurité

1. Organisation du pôle

Rattachée à la Direction des Ressources Humaines, l'Ingénieure de Prévention des Risques Professionnels – également Conseillère de Prévention – pilote la politique de santé et sécurité au travail de l'établissement. Elle travaille en lien étroit avec les services, les assistants de prévention et les instances représentatives du personnel.

Ses missions couvrent :

- l'élaboration et la mise à jour du DUERP, ainsi que le suivi du plan d'actions associé ;
- la coordination du réseau des acteurs de la prévention ;
- le conseil aux responsables opérationnels, la veille réglementaire, et la contribution au plan de formation santé-sécurité ;
- l'expertise technique lors d'opérations de travaux et la gestion des commissions de sécurité ;
- la réalisation de diagnostics, l'aménagement des espaces de travail et la gestion des registres santé-sécurité.

Elle est également investie dans les actions en lien avec la Qualité de Vie au Travail et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. En 2024, elle encadre un adjoint au sein du pôle.

Le service Sûreté-Sécurité, rattaché à la Direction Immobilière, est structuré autour d'un chef de service, de trois adjoints (dont un chef du service sécurité incendie – SSIAP 3) et de huit agents (sûreté et sécurité incendie – niveaux SSIAP 1 à 2).

2. Actions menées

Le pôle de prévention élabore des plans de prévention pour les travaux réalisés par des entreprises extérieures, en particulier en cas de coactivité. En 2024, 13 interventions ponctuelles et 21 interventions annuelles ont été encadrées.

Dans le cadre du projet Nouveau Campus, en lien avec la Direction Immobilière, le pôle assure la gestion des risques liés aux travaux en site occupé : plans de prévention spécifiques, visites mensuelles de sécurité et suivi des opérations hors chantiers clos.

Plusieurs visites santé-sécurité ont été menées en collaboration avec le médecin du travail (SUAPS, crèche, atelier électricité...), donnant lieu à des rapports et préconisations. En parallèle, 18 études ergonomiques ont été réalisées dans diverses directions (DRH, DNUM, laboratoires...), avec conseils sur l'aménagement et le choix du mobilier.

Typologie des bénéficiaires des études ergonomiques de poste

Type de personnel	Femmes	Hommes	Ensemble
BIATSS	10	3	13
Enseignants	4	1	5
Ensemble	14	4	18

Le pôle instruit également les dossiers de sécurité pour les manifestations exceptionnelles. En 2024, environ 148 événements ont été organisés sur le campus (conférences, concerts, cocktails, etc.). Ces actions sont menées en coordination avec les pôles sûreté-sécurité et les services concernés (DI, DFVE, communication...).

3. Les acteurs de la prévention

La prévention repose sur un réseau d'acteurs mobilisés pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail. En 2024, ce réseau est composé de :

- Un médecin du travail, une infirmière (personnels et étudiants) et une psychologue ;
- Un ingénieur de prévention (également conseillère de prévention) et son adjoint ;
- Six assistants de prévention (5 % de leur temps dédié à la prévention) ;
- Une assistante sociale, une responsable du service santé-action sociale-handicap, et une référente handicap ;
- Une cellule de veille contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, et le bizutage ;
- Les 20 membres (10 titulaires et 10 suppléants) de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

4. Bilan des interventions du poste central de sécurité incendie et du pôle sûreté

En 2024, les équipes du Poste Central de Sécurité Incendie et du Pôle Sûreté ont assuré un large éventail de missions : gestion des alarmes, suivi technique, délivrance de permis feu, contrôle d'accès, prêt de matériel, filtrage des entrées, etc. Avec plus de 6 000 prêts de clés et badges et environ 550 000 passages piétons filtrés, l'activité témoigne d'une forte mobilisation pour garantir la sécurité et la fluidité des déplacements sur le campus.

**Nombre d'interventions par pôle et type d'intervention
au cours de l'année 2024**

Pôle	Type d'intervention	Nombre d'intervention
Sécurité Incendie	Accompagnement société	87
	Alarme Incendie	25
	Altercations et agressions	2
	Anomalie ronde	389
	Changement d'état SSI	267
	Détection Incendie	23
	Sortie hors horaires	7
	Essai Groupe électrogène	12
	Évacuation Incendie	4
	Intervention ascenseur	66
	Sanitaires	77
	Permis Feu	1 044
Sûreté	Intervention barrière/grilles/porte de parking	4
	Objets trouvés	239
	Suivi clefs manquantes	187
	Suivi prêt clefs-badges-chariot	6 125
	Vol ou perte	13
	Accès parking	3 044
	Filtrage piéton (estimation)	550 000
	Retard ou absence d'un agent prestataire	111

Les pôles Sécurité et Sûreté assurent la prévention des risques et la protection des personnes et des biens. Leurs missions couvrent :

- Le suivi des prescriptions des commissions de sécurité et des vérifications réglementaires ;
- La maintenance des équipements de sécurité (extincteurs, RIA, BAES, SSI, désenfumage, etc.) ;
- La surveillance quotidienne des locaux et le contrôle des accès, y compris pour les entreprises extérieures ;
- L'organisation de formations pour les responsables associatifs (évacuation, extincteurs) ;
- L'application du plan Vigipirate via des rondes régulières ;
- La gestion des clés de ménage et des emplacements de stationnement.

B. Les accidents de service et de travail

Au cours de son activité professionnelle, un agent peut être victime d'un accident ayant un lien avec son travail. Pour les agents titulaires ou stagiaires, le terme utilisé est « accident de service ». Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions. Pour les agents contractuels, le terme utilisé est « accident du travail ». Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Parmi ces accidents, on distingue les accidents de trajet, qui surviennent entre le domicile et le lieu de travail.

Evolution des accidents de travail et de service par sexe

Nombre d'accidents du travail		2022			2023			2024		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
BIATSS	Accidents hors trajet	9	3	12	6	0	6	4	0	4
	Accidents de trajet	5	1	6	13	1	14	12	2	14
	Total	14	4	18	19	1	20	16	2	18
	Sans arrêt de travail	8	3	11	11	1	12	11	2	13
	Avec arrêt de travail	6	1	7	8	0	8	5	0	5
	Total	14	4	18	19	1	20	16	2	18
Enseignant	Accidents hors trajet	0	0	0	2	0	2	0	0	0
	Accidents de trajet	1	0	1	0	2	2	1	0	1
	Total	1	0	1	2	2	4	1	0	1
	Sans arrêt de travail	0	0	0	0	1	1	1	0	1
	Avec arrêt de travail	1	0	1	2	1	3	0	0	0
	Total	1	0	1	2	2	4	1	0	1
BIATSS et Enseignant	Accidents de service mortels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble		15	4	19	21	3	24	17	2	19

En 2024, le taux de fréquence s'établit à 2,31 %. Le taux de fréquence mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés.

Le taux de gravité pour la même période est de 0,14 %. Le taux de gravité vise principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail

Fréquence et gravité des accidents de travail

	2021-2022	2023	2024
Taux de fréquence	3,02%	3,55%	2,31%
Taux de gravité	0,30%	0,40%	0,14%
Maladies professionnelles	0	0	0

C. La médecine du travail

L'Université Paris Dauphine-PSL accueille un médecin du travail présent une journée par semaine pour le suivi médical des personnels BIATSS et enseignants. Son secrétariat est assuré par le service de l'action sociale. Une infirmière, dédiée aux étudiants et aux personnels est présente tous les jours sur le site de Dauphine.

Bilan des visites médicales en 2024

Au cours de l'année, 288 visites avec le médecin du travail ont pu avoir lieu.

Bilan des visites médicales effectuées

Type de visites	2022			2023			2024		
	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
Visites initiale (visite d'embauche)	22	4	26	51	18	69	42	12	54
Visites périodique	95	47	142	64	30	94	44	26	70
Visites de pré-reprise	5	1	6	11	2	13	7	1	8
Visites de reprise	25	2	27	26	8	34	36	4	40
Visites au titre de la surveillance médicale renforcée	8	6	14	5	10	15	6	3	9
Visites à la demande du médecin	39	6	45	107	27	134	70	19	89
Visites à la demande de l'administration	4	0	4	6	4	10	25	2	27
Visites à la demande de l'agent	51	10	61	61	14	75	59	16	75
Total des visites médicales effectuées	188	62	250	254	81	335	219	69	288

Le nombre de visites a légèrement diminué cette année, en raison de l'absence du médecin du travail à partir du mois de mai. En septembre, elle a repris ses fonctions, mais n'assure désormais qu'une permanence d'une demi-journée par semaine, contre une journée complète auparavant.

Sur les 288 visites réalisées, 145 ont donné lieu à une recommandation ou une préconisation du médecin du travail, tandis que 143 n'ont révélé aucune observation particulière.

La typologie des agents ayant effectué au moins une visite médicale au cours de l'année

Type de personnel		F	H	Ensemble
BIATSS	Titulaire	67	26	93
	Contractuel	68	24	92
	Total BIATSS	135	50	185
Enseignant	Titulaire	18	9	27
	Contractuel	6	3	9
	Total Enseignant	24	12	36
Ensemble		159	62	221

Formation

A. L'accompagnement et la formation professionnelle des personnels

L'ensemble des personnels administratifs et académiques, qu'ils soient titulaires ou contractuels, bénéficient d'une offre de formation variée, accessible sur leur temps de travail. Ces formations permettent d'accompagner la prise de poste, de favoriser la montée en compétences, de répondre aux obligations statutaires ou encore de préparer une mobilité ou une reconversion professionnelle.

L'École interne PSL joue un rôle central dans ce dispositif en mutualisant la formation continue de plus de 4 000 agents issus de Dauphine et des 12 autres établissements partenaires. Financée par une contribution annuelle des établissements membres, elle permet la mise en œuvre du plan de formation et le co-financement de trois postes d'assistants de formation.



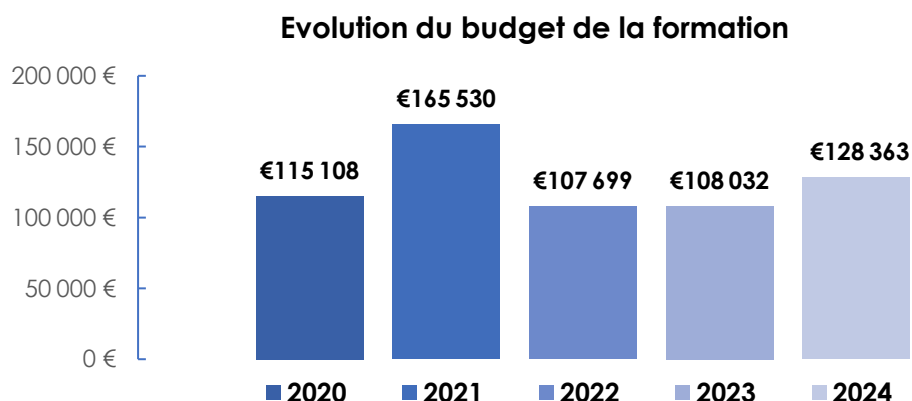
Le Service de l'Accompagnement Professionnel (SAP) des personnels de Dauphine porte le Service Mutualisé Support (SMS) dédié à la formation et au développement des compétences. Sa mission principale est d'accompagner et de conseiller les personnels de Dauphine-PSL, aussi bien de manière individuelle (montée en compétences, mobilité, évolution professionnelle, dispositifs tels que le CPF et la VAE) que collective (actions adaptées aux besoins des services et départements).

Des entretiens personnalisés sont proposés sur demande par la responsable du SAP afin d'identifier les objectifs de chaque projet et de définir un plan d'action adapté.

Les personnels de Dauphine peuvent ainsi :

- Suivre des formations collectives internes, conçues pour répondre aux enjeux de l'organisation et aux besoins spécifiques des services.
- Accéder aux formations mutualisées de l'École interne PSL, ainsi qu'à celles proposées par les partenaires institutionnels.
- Bénéficier d'un accompagnement individuel, notamment pour construire un projet professionnel ou mobiliser des dispositifs spécifiques.

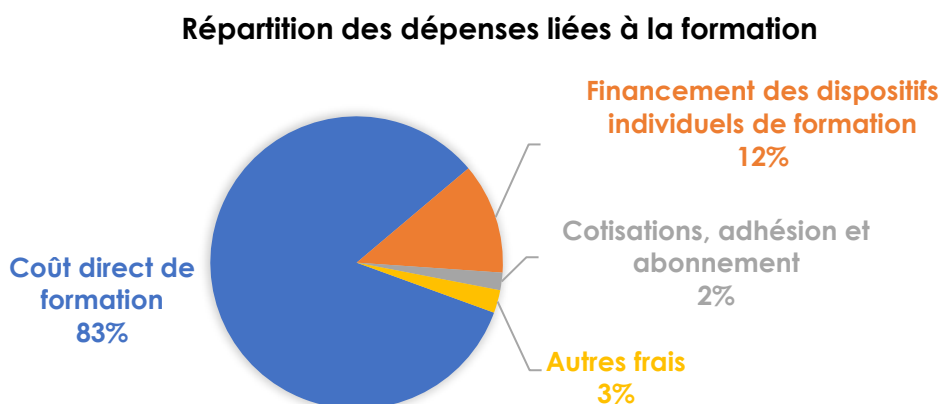
1. Les dépenses consacrées à la formation



Les dépenses réalisées en 2024 par le SAP sont de 128 363 € (108 032 € en 2023). Ce montant n'inclut pas la contribution dauphinoise à l'Ecole interne. De plus en plus de formations sont directement prises en charge par le SMS, ce qui explique que le budget dédié du SAP soit désormais moins conséquent.

Chaque année des besoins propres à notre établissement ne sont pas mutualisables. Les accompagnements individuels, par exemple, restent entièrement financés par le SAP. Certaines formations sont proposées exclusivement au dauphinois en parallèle de celles de l'Ecole interne, comme l'apprentissage de l'anglais pour répondre à la demande et à notre objectif d'internationalisation. Une attention particulière a également été portée pour former toutes les personnes ayant souscrit à une convention télétravail (formation obligatoire sur mesure à Dauphine).

Certaines dépenses engagées correspondent à des formations qui se déroulent, ou s'achèvent sur l'année budgétaire suivante.



83 % du budget, soit 106 918 € sont destinés au financement des formations dispensées, représentés dans le graphique comme les coûts directs de formation. Les 21 445 € restants servent à financer d'une part les dispositifs individuels de formation (CPF, bilan de compétences et congé de formation professionnelle), et d'autre part les cotisations et adhésions liés aux organismes de formation, et les autres frais annexes hors formation (fourniture, communication, etc.).

Tout au long de l'année des formations sont organisées sur les différents sites de PSL autour de 10 principales thématiques détaillées dans le tableau ci-dessous, en accord avec notre plan stratégique de formation.

La répartition détaillée des dépenses liées à la formation

Thématiques		Coût en €
Cout direct de formation	Améliorer sa culture administrative : se préparer aux concours	850 €
	Approfondir ses pratiques pédagogiques	0 €
	Conduire et valoriser son activité de recherche et d'innovation	0 €
	Exercer un management responsable et bienveillant	8 060 €
	Mieux maîtriser les outils bureautiques et numériques	5 292 €
	Pratiquer une langue étrangère	15 954 €
	Se former à la prévention des risques	11 590 €
	Se professionnaliser : s'adapter à son poste de travail	51 824 €
	S'engager dans une démarche éthique, RSE et développement durable	11 500 €
	S'épanouir grâce au développement personnel	1 848 €
Dispositifs individuels	CPF, CFP, bilans de compétences	15 716 €
Fonctionnement	Adhésion	2 488 €
	Autres frais de fonctionnement	3 241 €
Total des dépenses		128 363 €

Le coût des formations mutualisées pris en charge par l'Ecole interne PSL, n'est pas mentionné, ce qui explique que certaines thématiques de formation ont un coût égal à 0 €.

2. Bilan des formations suivies en 2024

Afin de faciliter l'inscription aux formations proposées par l'école interne, une plateforme dématérialisée a été mise en place. Cet unique canal permet, outre le fait d'accéder à l'offre de formation disponible en temps réel, de disposer de l'ensemble de ses documents (convocations, attestations, historique des formations suivies...) dans l'espace personnel propre à chaque agent. La plateforme intègre un circuit de validation dans lequel les responsables hiérarchiques sont parties prenantes.



Depuis l'année 2022, la plateforme de l'Ecole interne est également devenue l'outil principal de gestion et de suivi des actions de formation. L'ancienne base utilisée (LAGAF), n'étant plus mise à jour par le Ministère, a été abandonnée. L'ensemble des actions de formation individuelles et collectives, internes et externes est désormais piloté via la plateforme Pegasus/Hélisa de l'Ecole interne dont les informations sont accessibles et exploitées par le SAP.

En parallèle, Dauphine développe des partenariats afin de diversifier les opportunités de se former : SAFIRE, Mediadix, UNIF, LinkedIn Learning, Mentor...

Bilan des formations suivies par nombre de stagiaires et nombre d'heures

Thématique de formation	Nombre de stagiaires			Nombres d'heures suivies
	F	H	Ens.	
Améliorer sa culture administrative : se préparer aux concours	31	9	40	341 h
Approfondir ses pratiques pédagogiques	41	26	67	275 h
Conduire et valoriser son activité de recherche et d'innovation	30	48	78	843,5 h
Exercer un management responsable et bienveillant	108	28	136	1 137,5 h
Mieux maîtriser les outils bureautiques et numériques	146	16	162	885,5 h
Pratiquer une langue étrangère	40	16	56	547,5 h
Se former à la prévention des risques	60	33	93	854 h
Se professionnaliser : s'adapter à son poste de travail	279	70	349	2 180,8 h
S'engager dans une démarche éthique, RSE et développement durable	156	70	226	1 120,0 h
S'épanouir grâce au développement personnel	50	13	63	507 h
Total	941	329	1 270	8 691,8 h

Le tableau ci-dessus présente la répartition par catégorie et type de personnel des stagiaires. Un stagiaire est une personne présente à un stage. Une même personne peut être plusieurs fois stagiaire.

Les formations « télétravail » organisées dans le cadre de la convention mise en place à Dauphine sont intégrées à la rubrique « Se professionnaliser : s'adapter à son poste de travail » et représentent une part importante des formations suivies.

➔ L'absentéisme aux formations est en hausse : 13 % en 2024 contre 11 % en 2023. Cette tendance a plusieurs conséquences, notamment une perte de place pour les agents sur liste d'attente et un impact financier.

Pour y remédier, l'École interne a mis en place :

- Un guide des bonnes pratiques, annexé aux convocations.
- Une demande de justificatif obligatoire en cas d'absence.
- Une éventuelle restriction d'accès aux formations pour les agents régulièrement absents sans raison.

3. Les actions de formations les plus suivies en nombre de stagiaires

TOP 5 des actions de formations les plus suivies en nombre de stagiaire 2024

<i>n°</i>	Thématique	Actions de formation	Nombre stagiaire
1	Outils bureautiques	Logiciels et applications de gestion	162
2	RSE	Sensibilisation à l'un des objectifs de développement durable	149
4	Se professionnaliser	IA- intelligence artificielle	141
3	Management	Formations pour les managers et encadrants - Parcours	136
5	Se professionnaliser	Télétravail - convention Dauphine	93

L'université utilise de nombreuses applications de gestion, qui sont autant de logiciels métiers essentiels pour les assistants et assistantes de formation ainsi que les gestionnaires financiers. La maîtrise de ces outils est indispensable au bon exercice de leurs fonctions. Parmi les formations les plus suivies en 2025, on retrouve celles dédiées aux logiciels de gestion, notamment MyCandidature, ainsi que l'utilisation des outils Office 365 et spécifiquement Excel.

Par ailleurs, la formation à l'intelligence artificielle connaît un engouement croissant, illustrant l'intérêt des personnels pour les nouvelles technologies et leur impact sur les métiers de l'enseignement et de l'administration.

4. Les formations dispensées par le Centre d'Innovation Pédagogique (CIP)

Créé en juin 2021, le CIP PSL est né de la mutualisation de plusieurs services d'innovations pédagogiques des établissements PSL. Dans le cadre de l'Ecole interne, le CIP conçoit et dispense les formations du parcours d'accompagnement des pratiques pédagogiques et des usages numériques accessibles à l'ensemble de la communauté enseignante.

Bilan des formations du CIP

<i>Type de personnel</i>	Formations dédiées à la pédagogie						Moodle					
	Nb stagiaires			Nb d'heures de formation			Nb stagiaires			Nb d'heures de formation		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
BIATSS	10	1	11	24 h	3 h	27 h	6	1	7	12 h	2,5 h	14,5 h
Enseignants	31	25	56	127 h	121,5 h	248,5 h	3	3	6	6 h	5,5 h	11,5 h
Ensemble	41	26	67	151 h	124,0 h	275,0 h	9	4	13	18 h	8 h	26 h

Ce parcours s'inscrit dans un contexte d'évolution réglementaire, impulsée par le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017, qui impose une formation initiale obligatoire de 32h, « visant l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier » pendant l'année de stage, assortie d'une décharge de droit équivalente. A Dauphine, une antenne du CIP est présente et est rattachée à la DFVE.

L'offre de formation du CIP vise le partage, l'approfondissement des compétences pédagogiques et la création progressive d'une communauté de pratiques PSL. Les formations dédiées à la pédagogie s'organisent autour de grandes thématiques : conception, réalisation, animation, évaluation, analyse.

Depuis le déploiement du Learning Management System (LMS), Moodle, en 2021, un accompagnement a été mis en place pour faciliter sa prise en main notamment auprès des enseignants. Seules les formations dispensées aux personnels de l'université sont prises en compte (hors activités du CIP auprès des autres établissements de PSL).

5. Les formations en santé, sécurité, prévention des risques, qualité de vie au travail

Les formations dispensées en prévention des risques, santé et sécurité au travail

Nom des formations	Effectif	Nb d'heures
Chargé d'évacuation	8	16 h
Gestes et soins d'urgence de niveau 2	8	168 h
Gestes qui sauvent	15	45 h
Habilitation électrique initiale (non électricien)	7	77 h
Habilitation électrique recyclage (non électricien)	3	42 h
Premiers Secours en Santé Mentale	6	79 h
Prévention du risque incendie	8	16 h
PSC1 - Prévention et Secours Civiques de niveau 1	6	84 h
PSE1 - Premiers Secours en Equipe - initiale	1	35 h
PSE2 - Premiers Secours en Equipe - initiale	2	70 h
PSE2 - Premiers Secours en Equipe - Recyclage	10	75 h
Remise à niveau - Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes 1	1	7 h
Sauveteur Secouriste du Travail SST - Formation de base	7	98 h
Sauveteur Secouriste du Travail SST - Mise à jour des connaissances	3	21 h
Sensibilisation à la sécurité de l'information - Module 2 : Le RGPD	2	3 h
Total	87	836 h

L'École interne PSL, en partenariat avec TrainMe, spécialiste du sport et du bien-être en entreprise, a organisé en juin 2024 une nouvelle édition de la Semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, axée sur le sport et la santé. Initié par l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) depuis plus de 20 ans, cet événement offre une occasion privilégiée de prendre du recul et de se recentrer sur son bien-être.

Pendant deux semaines, les personnels ont été invités à participer à un programme varié visant à promouvoir leur bien-être physique, mental et émotionnel. L'événement a rencontré un vif succès, réunissant 124 stagiaires issus de l'ensemble des établissements de PSL : 52 participants aux cours collectifs et 70 inscrits aux conférences, pour un coût total de 5 760 €.

Ebcus sur les formations axées sur le développement durable, la responsabilité sociale et la qualité de vie au travail

Nom des formations	Effectif	Nb d'heures
Accueillir un étudiant en situation d'handicap dans sa formation	14	42 h
Achats responsables : réaliser un achat public socialement responsable	2	19 h
Agir contre la discrimination dans la recrutement	6	15 h
Cycle National : Certification Agir sur la transition écologique	1	227 h
Fresques environnementales et sociétales	34	109 h
Intégrer un agent en situation de handicap au sein de son équipe	6	18 h
Langue des signes française	2	36 h
Ma Terre en 180 minutes : atelier collaboratif réduction empreinte carbone	5	18 h
Promouvoir l'égalité professionnelle au travail	1	3 h
Sensibilisation à l'autisme dans le contexte universitaire	3	9 h
Prévention des risques psychosociaux (RPS) et du harcèlement au travail	21	80 h
Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles	57	290 h
Sensibilisation à l'égalité et aux stéréotypes	3	9 h
Sobriété numérique	72	250 h
Total	227	1124 h

6. Un œil sur la formation des personnels académiques

- 39 enseignants-chercheurs ont suivi 480 heures du programme DATA en 2024. Il s'agit d'une formation de formateur à l'IA, débuté à la rentrée 2023 et qui se poursuit jusqu'en 2025.
- 16 enseignants-chercheurs ont bénéficié d'un **coaching individuel en anglais** pour un total de 140 heures
- 34 personnels académiques ont suivi des actions de Développement durable et de responsabilité sociétale (+78 par rapport à 2023).
- **5 nouveaux maîtres de conférences** ont participé au séminaire de rentrée de 2 jours

7. LinkedIn Learning

En 2024, l'École interne PSL a poursuivi son engagement en faveur du développement des compétences en offrant à ses membres un accès à la plateforme LinkedIn Learning. Cette ressource propose plus de 21 000 cours à la demande dans un large éventail de domaines professionnels. Cette initiative s'inscrit dans la volonté de l'École interne PSL d'accompagner les personnels dans l'acquisition et le renforcement de leurs compétences tout au long de leur parcours.

En 2024, un total de 275 vidéos d'e-learning ont été visionnées en intégralité couvrant 72 thématiques pour près de 600h de formations suivies. Les plus suivies concernent l'utilisation de l'IA dans un cadre professionnel, Microsoft Excel, la communication interpersonnelle, le management et l'analyse de données. Loin de se substituer aux formations classiques, cette plateforme complète l'offre existante en permettant un apprentissage flexible et individualisé.

B. Typologie des stagiaires



44 %
Taux d'accès à
la formation



1 270
Nombre de
stagiaires



8 692 h
Heures de
formations
dispensées

Evolution du nombre de stagiaires par type de personnel et catégorie

Type de personnel	Catégorie	2022				2023				2024			
		F	H	Ens.	% femmes	F	H	Ens.	% femmes	F	H	Ens.	% femmes
BIATSS	A	330	92	422	78%	353	100	453	78%	398	133	531	75%
	B	511	53	564	91%	647	84	731	89%	426	78	504	85%
	C	85	22	107	79%	31	40	71	44%	28	22	50	56%
Total BIATSS		926	167	1 093	85%	1 031	224	1 255	82%	852	233	1 085	79%
Enseignants		148	94	242	61%	92	109	201	46%	89	96	185	48%
Ensemble		1 074	261	1 335	80%	1 123	333	1 456	77%	941	329	1 270	74%

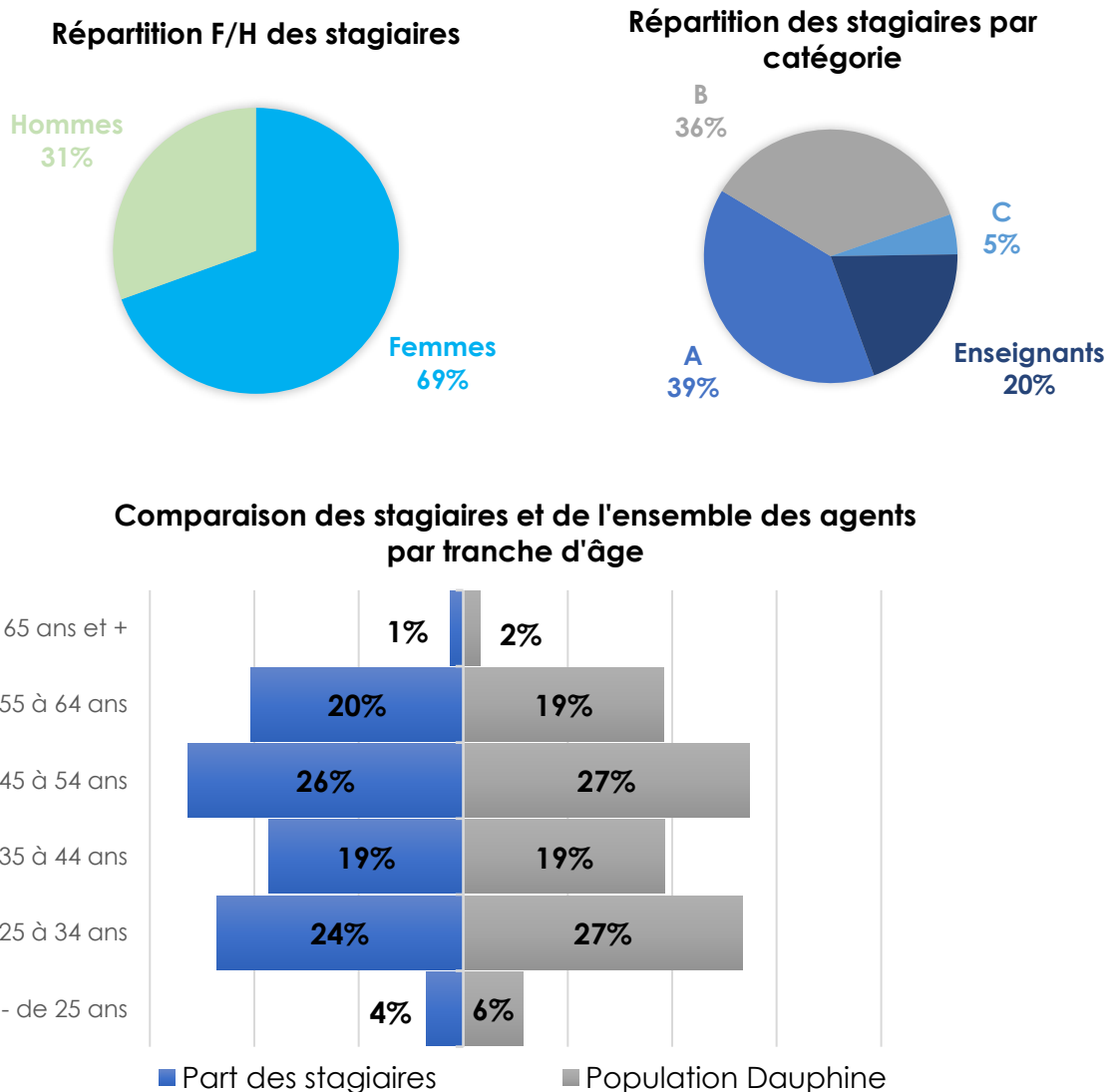
Le changement de catégorie des personnels n'est pas pris en compte dans le logiciel de gestion des formations. Le tableau ci-dessous présente la répartition par catégorie et type de personnel des stagiaires. Un stagiaire est une personne présente à un stage. Une même personne peut être plusieurs fois stagiaire.

Les tableaux ci-dessous présentent la répartition par catégorie des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année.

Répartition des agents de l'université formés par statut et par catégorie

			Nb de stagiaires			Effectif Dauphine (au sens du RSU 2024)	Taux de participation
			Femmes	Hommes	Total		
Personnel BIATSS	Titulaire	A	46	21	67	81	83%
		B	42	11	53	86	62%
		C	16	5	21	47	45%
		Ensemble	104	37	141	214	66%
	Contractuel	A	86	46	132	176	75%
		B	109	22	131	159	82%
		C	1	5	6	11	55%
		Ensemble	196	73	269	346	78%
	Total BIATSS		300	110	410	560	73%
Personnel Enseignant	Titulaire	41	30	71	314	23%	
	Contractuel	13	16	29	275	11%	
	Total Enseignants	54	46	100	589	17%	
Ensemble			354	156	510	1 149	44%

En 2024, 508 agents ont suivi au moins une formation, représentant un taux d'accès de 44 %, en léger recul par rapport à 2023 (-1 point). La majorité des stagiaires sont des personnels administratifs (73 %), avec un taux de participation particulièrement élevé chez les contractuels de catégorie B (82 %) et les titulaires de catégorie A (83 %).



La pyramide des âges des stagiaires et celle de l'ensemble des agents de Dauphine sont presque les mêmes au niveau de la répartition par tranche d'âge.

C. Les dispositifs de formation individuels

1. Bilan des formations financées au titre du CPF et des aides individuelles

En 2024, sur les 13 demandes de mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) reçues par le SAP, 12 ont été validées pour un montant total de 13 316 € sur l'enveloppe globale annuelle de 15 000 € et ont représenté 855,55 heures de CPF mobilisées.

2 000 € d'aide individuelle ont été accordés par la commission de formation pour accompagner le financement de certains projets individuels.

Bilan des formations financées au titre du CPF

Type de personnel		Catégorie	Effectif
BIATSS	Titulaire	A	1
		B	2
		C	0
	Contractuel	A	0
		B	5
		C	0
Total BIATSS		8	
Enseignant	Titulaire	A	3
	Contractuel		1
	Total Enseignant		4
Ensemble			12

En 2024, 9 femmes et 3 hommes ont bénéficié de formations financées au titre du CPF.

2. Les Congés de Formation Professionnelle - CFP

Les agents de la fonction publique, fonctionnaires ou contractuels, peuvent, sous certaines conditions bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré pendant 12 mois à hauteur de 85% du traitement brut de l'agent (hors public bénéficiant de droits renforcés). À l'issue du congé de formation, l'agent a l'obligation de servir dans l'administration pendant une période égale à 3 fois celle pendant laquelle il a perçu des indemnités.

Trois congés de formation ont été accordés (contre un seul en 2023), bénéficiant à une titulaire de catégorie B et deux contractuelles de catégorie A.

3. Les bilans de compétences et VAE

2 bilans de compétences ont été réalisés en 2024 concernant 2 contractuelles de catégorie A et B.

Aucune démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) n'a été engagée cette année.

Action sociale, culturelle et handicap

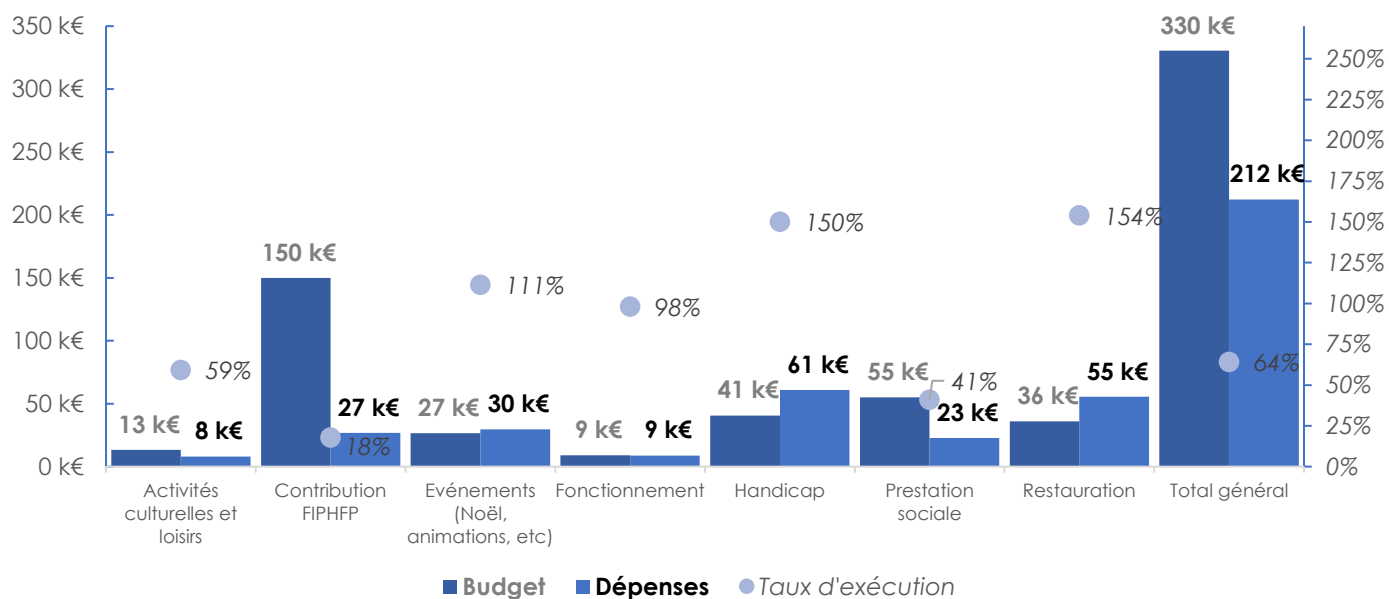
A. L'action sociale

Le service Action Sociale a pour mission d'accompagner et d'aider les personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, enseignants et enseignants-chercheurs, dans leur vie personnelle et professionnelle en leur permettant de bénéficier de prestations sociales pour eux et les ayants-droits mais aussi de promouvoir, d'organiser, de subventionner et de réaliser tout projet à caractère culturel et social susceptible d'intéresser ou de concerner les personnels de l'université.

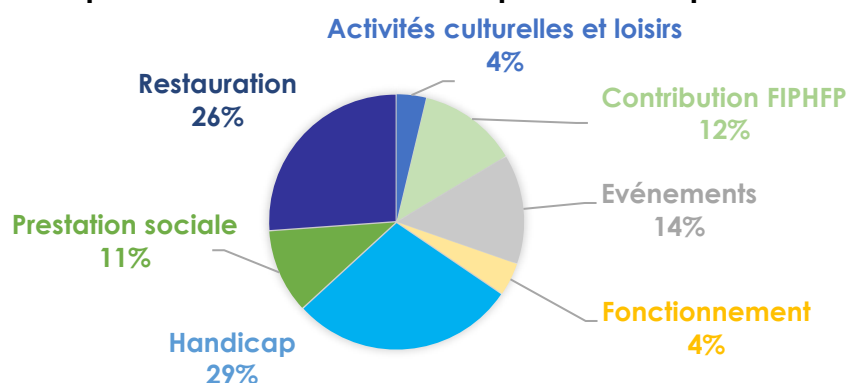
Le service est à l'écoute des besoins des agents concernant le bien-être personnel, la vie familiale, les conditions de travail et le handicap. Axe fort de soutien et d'accompagnement, l'action sociale contribue à la qualité de vie au travail.

1. Présentation du budget et des dépenses

Taux d'exécution du budget prévisionnel par type d'enveloppe



Dépenses de l'action sociale par thématique



Les dépenses du service Santé, Action Sociale, Culturelle et Handicap sont cette année principalement marquées par la forte baisse de la contribution versée au FIPHFP, dans le cadre de l'obligation d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ce recul significatif a mécaniquement accru la part relative des autres thématiques dans le budget total de l'action sociale.

Parmi celles-ci, on note une hausse notable du budget dédié à la restauration, en lien avec l'instauration d'une nouvelle tranche de subvention, ainsi qu'un niveau de dépenses soutenu sur la thématique du handicap. Les dépenses de fonctionnement incluent les actions menées au titre de la santé au travail.

2. Vie personnelle, famille et enfants

2.1. Les prestations sociales

Les prestations sociales versées tout au long de l'année par l'action sociale sont le poste le plus important des dépenses du service (après la contribution légale au FIPHFP). Le service instruit et traite tous les dossiers de demandes. Le versement des aides est soumis à des conditions de ressources et est alloués sous présentation de justificatifs.

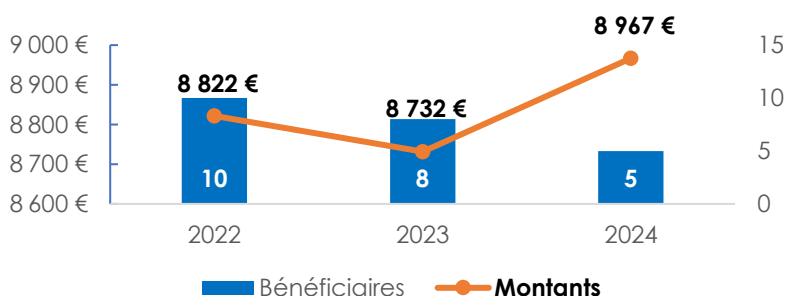
(a) Les prestations interministérielles (PIM)

Evolution des PIM versées par type de prestation

Type de prestation	2022		2023		2024	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Séjours et vacances	4	1 450 €	4	626 €	0	0 €
Handicap	6	7 372 €	4	8 106 €	5	8 967 €
Ensemble	10	8 822 €	8	8 732 €	5	8 967 €

Ces prestations sont obligatoires et définies par la circulaire interministérielle d'action sociale pour la fonction publique en fonction du quotient familial du foyer ou d'une situation particulière (handicap). Le montant des aides accordées est déterminé chaque année civile dans cette circulaire.

Evolution des aides PIM sur trois ans

(b) Les aides sociales d'initiative universitaire (ASIU)

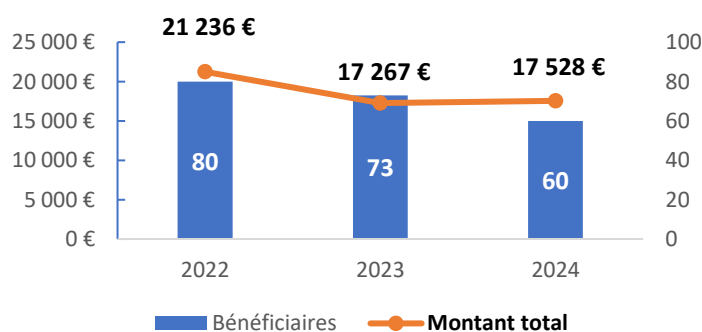
Evolution des ASIU versées par type de prestations

Type de prestation	2022		2023		2024	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Séjours et voyages d'étude	0	0 €	0	0 €	0	0 €
Etudes supérieures	4	1 260 €	3	540 €	0	0 €
Vacances, séjours et voyages	14	3 777 €	12	2 658 €	8	2 250 €
Parents isolés	9	2 550 €	7	1 900 €	3	800 €
Activités sportives et culturelles	11	1 000 €	15	1 270 €	6	420 €
Logement	10	6 650 €	7	4 900 €	13	8 400 €
Mutuelle	16	2 850 €	16	2 817 €	19	2 908 €
Achat d'un cycle	16	3 149 €	13	3 182 €	11	2 750 €
Ensemble	80	21 236 €	73	17 267 €	60	17 528 €

Contrairement aux PIM, les prestations ASIU ne sont pas définies par la circulaire interministérielle d'action sociale pour la fonction publique. Elles sont à l'initiative de l'université. Les critères d'attribution et les montants sont votés par le conseil d'administration après avis de la commission d'action sociale.

En 2024, les barèmes ont été révisés afin de mieux refléter l'évolution des situations des agents. Ces ajustements ont permis d'accompagner les revalorisations intervenues dans la fonction publique. Si l'on pouvait redouter une diminution marquée du nombre de bénéficiaires et du montant global des aides attribuées, la révision des barèmes a permis de contenir cette baisse et de maintenir un niveau de prestations stable.

Evolution des aides ASIU sur trois ans



Entre 2023 et 2024, si le nombre de bénéficiaires des prestations sociales ASIU a diminué de 18 % (de 73 à 60 agents), le montant total versé est resté stable, atteignant 17 528 € contre 17 267 € l'année précédente. Cette relative stabilité budgétaire, malgré une baisse du nombre de bénéficiaires, traduit une hausse du soutien apporté à chacun : le montant moyen par personne est passé de 237 € à 292 €, soit une augmentation d'environ 23 %.

(c) Les aides sociales exceptionnelles

Ces aides ponctuelles sont accordées dans le cadre de la Commission d'Action Sociale (CAS) de Dauphine. Cette dernière est composée de 8 membres dont 4 membres représentant des personnels, et se réunit une fois tous les trimestres. Les demandes d'aide sont examinées après présentation des dossiers de manière anonyme par l'assistante sociale de l'université. 2 commissions ont eu lieu en 2023.

Ces aides ne sont pas automatiques et elles sont plafonnées. L'aide exceptionnelle a vocation à aider le personnel à surmonter des difficultés compromettant gravement leur environnement personnel et professionnel. L'aide au transport, c'est-à-dire la prise en charge intégrale du transport pour le trajet domicile-travail, est accordée selon la situation financière du foyer. 5 agents ont obtenu une aide. Il n'y a pas eu de refus.

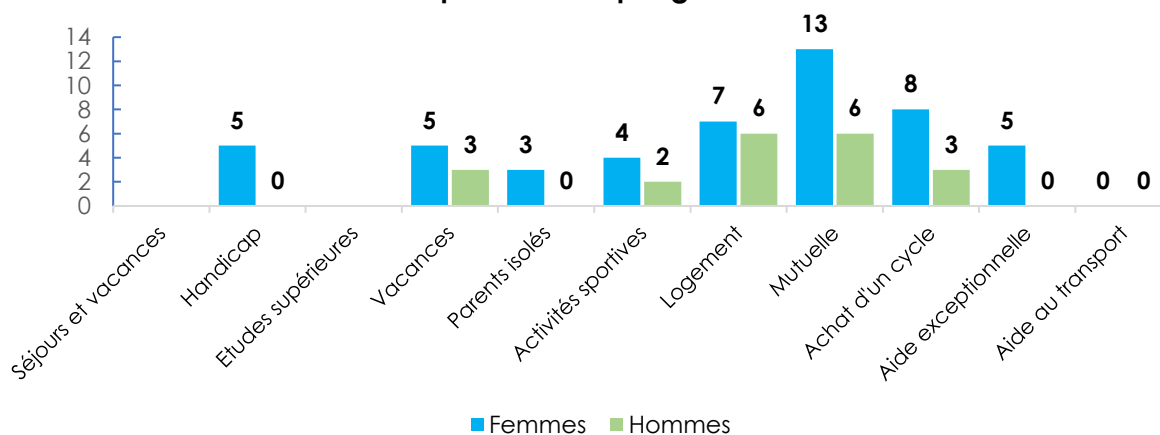
Evolution des aides sociales exceptionnelles

Type de prestation	2022		2023		2024	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Aide exceptionnelle	6	6 843 €	5	8 233 €	5	4 973 €
Aide au transport	4	1 447 €	0	0 €	0	0 €
Ensemble	10	8 291 €	5	8 233 €	5	4 973 €

2.2. Typologie des bénéficiaires

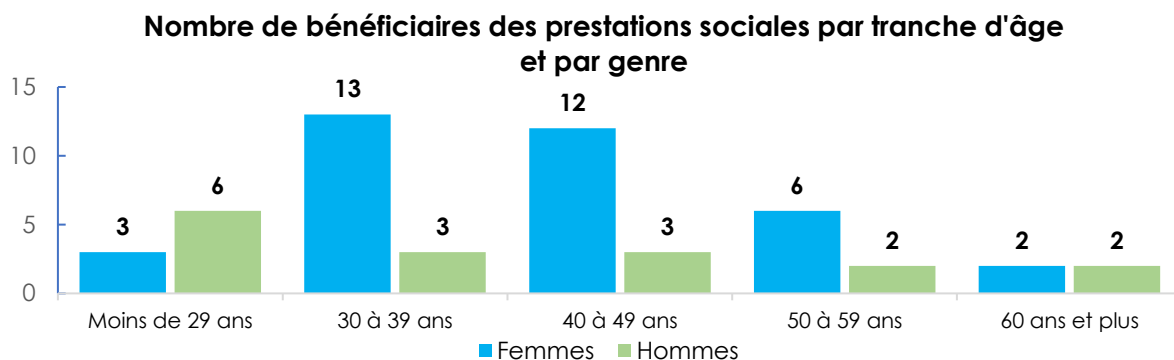
On retrouve un nombre d'aides versées supérieur au nombre de bénéficiaires car une personne peut bénéficier de plusieurs aides au cours de l'année.

Nombre de bénéficiaires des prestations sociales par type de prestation et par genre

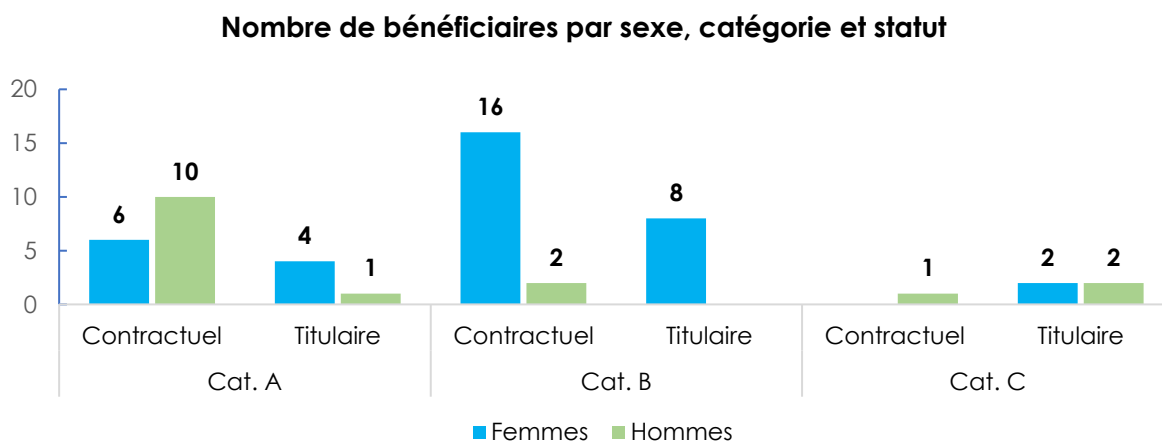


Cette année, 52 agents (36 femmes et 16 hommes) ont perçu une ou plusieurs prestations de l'action sociale pour un montant total de 31 617,77 €.

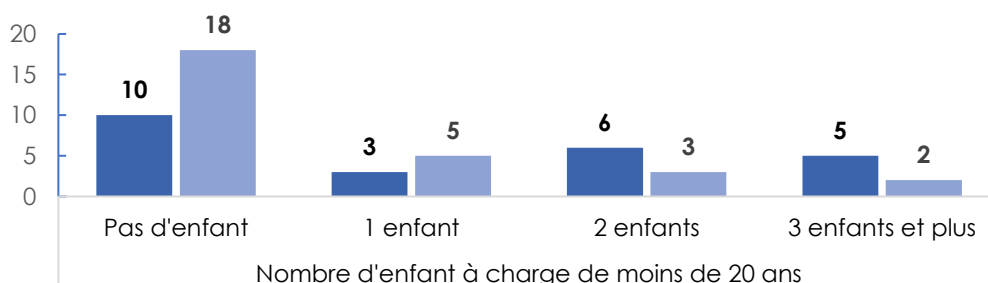
(a) Bénéficiaires par tranche d'âge



(b) Répartition du nombre des bénéficiaires par statut et par catégorie hiérarchique



Le nombre de bénéficiaires selon leur situation familiale



■ Mariés, pacsés, en concubinage ■ Célibataires, divorcé(e), séparé(e) et veuf(ve)

Les familles monoparentales représentent 19 % du nombre de bénéficiaires. La majorité des bénéficiaires n'ont pas d'enfants de moins de 20 ans à charge.

2.3. L'assistante sociale

L'assistante sociale a une mission d'aide et de soutien en direction des personnels qui sont dans une situation difficile. Elle travaille au sein de la direction des ressources humaines, en collaboration avec la DRH, les gestionnaires, la responsable de l'action sociale, le service médical. Les personnels peuvent la solliciter en toute confidentialité. C'est elle qui instruit les dossiers d'aide exceptionnelle et les présente à la commission d'action sociale.

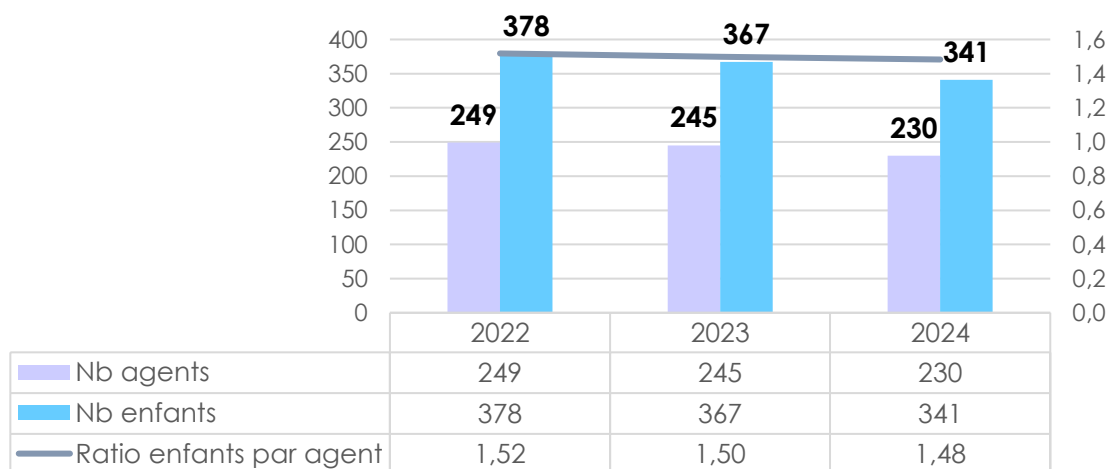
Deux assistantes sociales se sont succédé au cours de l'année 2024 pour assurer des permanences à l'université. La première est intervenue de mars à septembre 2024, et la seconde a pris le relais à partir de septembre, assurant des permanences un mardi et un mercredi sur deux. Depuis cette date, 13 journées de permanence en présentiel ont été assurées. Au total, 30 agents ont été accompagnés depuis le début de l'intervention, dont 8 sont encore suivis à ce jour. Sur la période septembre/décembre 2024, 16 agents ont été reçus, avec 39 entretiens en face à face et 7 entretiens réalisés à distance via Teams, permettant d'adapter l'accompagnement aux contraintes des agents. En moyenne, 3 à 4 entretiens ont été menés par journée de permanence. Trois agents ont nécessité un suivi régulier et prolongé. L'intervention a favorisé la mise en place d'un accompagnement global, en lien avec les services internes des Ressources Humaines, et a donné lieu à la rédaction de 14 rapports sociaux, principalement pour soutenir des demandes d'aide financière liées au logement.

2.4. Les chèques-cadeaux de Noël

Un chèque cadeau d'une valeur de 40€ a été offert pour chaque enfant d'un personnel ayant moins de douze ans.

341 enfants ont bénéficié d'un chèque cadeau en 2024 utilisable sur le site de billetterie en ligne cultureloisirsdauphine.fr ou bien directement auprès des enseignes partenaires.

Cartes cadeaux distribuées entre 2022 et 2024



L'action sociale redistribue chaque année les cartes non réclamées aux bénéficiaires de l'action sociale. 25 enfants ont pu en bénéficier cette année, au titre des cartes 2023 non réclamées.

2.5. La crèche

(a) Présentation générale

L'accueil des enfants se fait de 8h15 à 18h00 du lundi au jeudi et de 8h15 à 17h00 le vendredi. Les horaires du personnel sont répartis comme suit :

Horaire 1	8 h 00 – 16 h 00
Horaire 2	9 h 00 – 17 h 00
Horaire 3	10 H 00 – 18 H 00

La crèche est organisée en deux lieux de vie : un de 8 bébés, et un de 16 Moyens/Grands. La crèche a une capacité d'accueil de 24 places. Cette capacité a été limitée à 12 enfants à partir de septembre 2024 en raison de problèmes récurrents de personnel.

(b) Les demandes et les places

Au cours de l'année civile 2024, la crèche a reçu 8 demandes dont 2 dossiers incomplets, soit 6 demandes recevables.

Evolutions des demandes et des attributions de places selon les familles

Statut des familles	2023			2024		
	Nombre de demandes	Places attribuées		Nombre de demandes	Places attribuées	
		Janv. à sept.	Sept. à Déc.		Janv. à sept.	Sept. à Déc.
Administratif	8	3	2	4	1	1
Enseignant	6	1	3	4	1	
Etudiant	1	0	0			
Externe	0	0	0			
Ensemble	15	4	5	8	2	1

En 2024, 2 nouveaux enfants ont été accueillis de janvier à août, puis 1 de septembre à décembre.

Une commission d'attribution des places s'est déroulée en juin 2024 et 1 demande a été acceptée. Les demandes émanaient de parents vivant en banlieue parisienne, pour 5 familles dont 1 dans les Yvelines (78), 2 dans les Hauts-de-Seine (92), 1 en Seine Saint Denis (93), 1 dans le Val d'Oise (95), et 3 résidant à Paris.

Rapport entre les personnels de la crèche, les enfants et la capacité d'accueil

<i>Période</i>	2023		2024	
	Janvier à août	Septembre à décembre	Janvier à août	Septembre à décembre
Nombre d'enfants accueillis [A]	20	17	20	12
Nombre de professionnelles [B]	7,8	7,8	4,3	5,5
Taux d'encadrement [A/B]	2,6	2,2	4,7	2,2
Taux d'occupation [A/C]*	83%	71%	83%	100%**

*Capacités d'accueil [C] = 24 places ** [C] = 12 places, à partir de septembre

De septembre à décembre 2024, le taux d'occupation de la crèche est en augmentation du fait que la capacité d'accueil soit diminuée de 24 à 12 places. En effet, des problèmes de personnel ont décidé la Commission d'admission de ne faire rentrer qu'un seul enfant en septembre 2024. Cette décision a permis de maintenir la qualité d'accueil puisque le nombre de personnels par enfant (taux d'encadrement) est resté stable. Le taux d'encadrement minimum prévu par la loi est d'un professionnel pour cinq bébés non marcheurs, un pour huit enfants marcheurs tout au long de la journée.

(c) Ressources humaines

Le nombre de postes ouverts à la crèche est de 8 ETP répartis en 6 postes auprès des enfants, 1 poste en cuisine/lingerie et 1 poste de direction. Un poste d'auxiliaire de puériculture est resté vacant de janvier à août 2024. En effet, il est de plus en plus difficile de recruter des professionnelles petite enfance et il en est de même pour les intérimaires. Les candidatures se font de plus en plus rares. Pour optimiser les chances de recruter, le poste vacant d'auxiliaire de puériculture a été ouvert aux éducatrices de jeunes enfants, ce qui a été positif puisqu'une éducatrice de jeunes enfants a pris son poste en septembre.

Le personnel de la crèche

<i>Type de personnel</i>	Janvier à août		Septembre à décembre	
	Nombre ETP	Nombre poste vacant	Nombre ETP	Nombre poste vacant
Infirmière, cadre de santé	1		1	
Educatrice de Jeunes Enfants	2		3	
Auxiliaire de puériculture	3	1,7	2	5,0
CAP Petite Enfance	1		1	
Cuisinière - lingère	1		1	
Ensemble	8	1,7	8	5,0

(d) Fonctionnement général

Réunions d'équipe :

- ➔ L'équipe se réunit 2 fois par semaine. Lors de la première réunion, la responsable transmet les informations à deux membres de l'équipe et fait un point avec la cuisinière. Lors de la deuxième réunion, la responsable échange avec deux membres de l'équipe sur des sujets d'actualité : commandes, réactualisation de protocoles, réactualisation du projet, réflexion et rédaction de la newsletter, point sur les enfants et les familles, par exemple. Cette année, les réunions ont porté aussi sur la préparation du déménagement, de l'emménagement dans les futurs locaux, de l'organisation des différents espaces.

Journées pédagogiques :

- ➔ En 2024, la crèche a bénéficié de 2,5 journées de fermeture. L'équipe a travaillé sur l'organisation et l'aménagement des futurs locaux : comment créer une séparation entre l'espace de repas et l'espace d'activités et comment aménager le patio ? Toute l'équipe a bénéficié, pour la première fois, de trois jours de formation sur les gestes et soins d'urgence de niveau 2, exigée dorénavant pour les professionnels de la petite enfance.

Formations :

- ➔ La responsable et une éducatrice de jeunes enfants ont suivi une formation « chargé d'évacuation ».
- ➔ Une auxiliaire de puériculture a suivi une formation « comment animer des séances de chant auprès des enfants en s'accompagnant à la guitare ».
- ➔ Un agent de puériculture a poursuivi une formation « accompagnement à la validation des acquis et de l'expérience » (VAE).
- ➔ 4 membres de l'équipe ont suivi une formation « prévention du risque incendie ».

Partenariat :

- ➔ La responsable participe à des « rendez-vous PMI » à raison de 2 par an. C'est l'occasion de se former et de s'informer sur des sujets d'actualité concernant les crèches mais aussi de rencontrer des collègues.

Café des parents :

- ➔ Depuis 2022, l'équipe anime ces moments conviviaux à raison de 3 fois par an le vendredi matin. C'est l'occasion de discuter sur un sujet prévu à l'avance ou plus simplement de partager entre parents et professionnelles et d'échanger sur leurs enfants.

Fêtes :

- ➔ La fin d'année civile et la fin d'année scolaire sont l'occasion de se retrouver entre parents, enfants et professionnelles autour d'un goûter, de danses et de

chants pour partager un moment convivial. À l'occasion de Noël, les enfants reçoivent un livre. En fin d'année scolaire, l'équipe remet aux parents, dont les enfants partent pour l'école, un lutin avec des photos sur les années de crèche de leur enfant. Tous les parents reçoivent les œuvres de leur enfant. En juin, les enfants ont assisté et participé à un spectacle « Lotte au bal des animaux » donné par 2 artistes rythmé par des chansons. En décembre, l'équipe qui avait écrit et monté un spectacle l'année précédente l'a présenté à nouveau aux enfants.

Budget et dépenses :

Les recettes, constituées par les contributions des familles sont en augmentation de 2 300,74€ soit + 4.5 % entre 2023 et 2024.

Répartition du budget de la crèche

Type de dépenses	2023	2024
Recettes	51 126 €	53 427 €
Fonctionnement	21 597 €	29 598 €
Masse salariale	339 232 €	347 776 €
Masse salariale intérim	31 507 €	57 486 €
Dépenses	392 336 €	434 860 €

En 2024, les dépenses de fonctionnement augmentent sensiblement de 8 000,79€ soit 37.04% en lien avec l'inflation, particulièrement pour les produits d'hygiène et d'entretien, la pharmacie d'urgence, le matériel petite enfance, les repas, mais également en raison de changements dans les lignes budgétaires.

Des remplacements de matériel ont été réalisés au cours de l'année, notamment pour renouveler du linge arrivé en fin de vie et de la vaisselle devenue obsolète. Dans un souci de mise en conformité, des insufflateurs ont été acquis afin de permettre la réalisation de gestes de réanimation en cas de besoin. Par ailleurs, des caisses de rangement ont été achetées en prévision du déménagement vers de nouveaux locaux, les étagères actuellement en place ne pouvant y être réutilisées.

Enfin, les dépenses liées à l'intérim ont connu une forte augmentation de 25 979,38 €, soit +82,45 %, en raison d'un poste resté vacant pendant huit mois et de l'absence prolongée de plusieurs agents, qui n'ont pas pu être remplacés par des contrats à durée déterminée.

3. Environnement de travail

3.1. La restauration

Le ministère participe au financement de la restauration des agents sous la forme d'un abattement sur le prix du repas, versé directement au CROUS. Une subvention complémentaire d'aide à la restauration est par ailleurs versée par l'Université Paris Dauphine-PSL en fonction de l'indice de rémunération de ses personnels. Une convention fixant le montant des subventions interministérielle et de l'université est signée avec le CROUS pour chaque année universitaire.

Grille des tarifs et des subventions pour les personnels déjeunant au CROUS

Catégorie	INM	Prix du repas	Subvention	PIM	Reste à charge
1	Inférieur ou égal à 405	8,00 €	2,62 €	1,47 €	3,91 €
2	Entre 406 et 474	8,00 €	1,12 €	1,47 €	5,41 €
3	De 475 à 534	8,00 €	0,42 €	1,47 €	6,11 €
4	De 535 à 783	8,00 €	0,70 €		7,30 €
5	Supérieur à 783	8,00 €			8,00 €
6	Invités	8,80 €			8,80 €

La mise en place d'une nouvelle convention tarifaire a modifié la répartition des subventions accordées en supplément de la participation interministérielle (PIM). Cette réforme a conduit à la création d'une sixième tranche de subvention, portant désormais à six le nombre de tranches existantes.

Dans ce nouveau cadre, et en lien avec la revalorisation du SMIC, le plafond d'indice majoré (INM) de la première tranche a été relevé, passant de 370 à 405, afin de maintenir l'accès à la subvention pour les agents aux plus faibles revenus.

Par ailleurs, une nouvelle tranche a été introduite pour les agents dont l'INM se situe entre 535 et 783. Ces derniers ne bénéficiaient auparavant d'aucune subvention. Désormais, ils perçoivent une subvention de 0,70 € par repas, élargissant ainsi le périmètre des bénéficiaires. Cette réforme répond également à l'augmentation marquée des tarifs des repas au CROUS, passés de 5,90 € en 2022 à 8,00 € en 2024, soit une hausse de plus de 35 % en deux ans.

Enfin, le montant de la subvention ministérielle forfaitaire a connu une très légère augmentation, décidée indépendamment de la nouvelle convention.

Nombre de repas distribués par tranche de subvention

Tranche de subvention	2023	2024
Tranche 1	1 082	2 324
Tranche 2	2 347	2 994
Tranche 3	2 960	2 740
Tranche 4		2 423
Ensemble	6 389	10 481

3.2. Tickets restaurant

L'université permet aux agents présents sur site durant les périodes de fermeture du CROUS de Dauphine de bénéficier de tickets restaurants. Cette année le barème a été réhaussé et concerne désormais les agents avec un indice brut majoré inférieur ou égal à 397, contre 371 auparavant. Cette dernière condition ne s'applique pas pour les agents en activité lors des périodes de fermetures de l'université.

Les tickets restaurant sont d'une valeur faciale de 7€. Le coût est partagé en part égale entre le salarié et l'employeur. Les montants totaux intègrent les frais de gestion et de livraison. Une meilleure anticipation des besoins a permis d'augmenter le nombre de tickets distribués.

Nombres de tickets restaurant commandés et montant total

<i>Tickets restaurant</i>	2022	2023	2024
Nombre de tickets commandés	536	610	1 360
Montant total subventionné	3 752 €	4 556 €	10 151 €

La hausse du nombre de tickets commandés s'explique à la fois par l'augmentation du barème d'acquisition et par la fermeture estivale du restaurant universitaire à partir de début juillet.

3.3. Le Forfait Mobilité Durable

Afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, un forfait « mobilités durables », prévu par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, a été mis en place dans les trois versants de la fonction publique. Le versement de ce forfait a vocation à assurer la prise en charge des frais engagés par les agents au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable.

Les bénéficiaires du forfait mobilité durable (FMD)

<i>Type de personnel</i>	2022			2023			2024		
	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
BIATSS	24	2	26	33	5	38	28	6	34
Enseignants	4	5	9	6	9	15	10	17	27
Ensemble	28	7	35	39	14	53	38	23	61

Le montant du forfait est proportionnel au nombre de déplacements domicile-travail réalisés par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du versement du forfait. À compter du 1er janvier 2022, le montant annuel du FMD a été fixé à :

- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours

A Dauphine en 2024, 15 500€ ont été versées aux agents bénéficiaires du forfait mobilité durable.

4. Culture

4.1. Kalidéa

La boutique en ligne « Culture et loisirs », propose des tarifs privilégiés dans de nombreux domaines : cinémas, événements sportifs et culturels, presse, parcs de loisirs, voyages, chèques cadeaux (KDO)... Cette offre s'adresse à l'ensemble des personnels permanents.

Les commandes réalisées sur Kalidéa par le personnel de Dauphine

<i>Commandes Kalidéa</i>	2022	2023	2024
Nombre de commandes cinéma	114	169	162
Nombre d'agents bénéficiaires	63	74	83
<i>Montant subventionné en €</i>	710 €	622 €	1 030 €

Le portail Kalidéa propose des offres locales et nationales, dans de nombreux domaines : cinémas, événements sportifs et culturels, presse, parcs de loisirs, voyages, chèques cadeaux... Une subvention de 20 euros par an est offerte à tous les agents pour l'achat de places de cinéma.

4.2. Evènement : Le Noël des enfants

Reconduit en 2024, l'événement « Noël des enfants de Dauphine », organisé par la Direction des ressources humaines, s'est tenu le mercredi 4 décembre dans une ambiance festive et conviviale. Ouverte à l'ensemble des personnels ayant des enfants de moins de 12 ans, 86 agents et leurs 127 enfants se sont inscrits pour participer.

Dès leur arrivée, les familles ont été accueillies par un spectacle de magie dans l'amphithéâtre 8, suivi d'un après-midi rythmé par plusieurs ateliers ludiques : stand de maquillage, jeux nomades, sculptures de ballons, tatouages éphémères et photobooth. Le moment fort de la journée a été la venue du Père Noël pendant le goûter, permettant à chaque enfant de repartir avec une photo souvenir.

L'édition 2024 a ainsi permis de renforcer les liens entre l'université et ses personnels autour d'un temps fort dédié à la convivialité et au bien-être des familles. Ouvert à tous les parents ayant des enfants de moins de 12 ans, 86 agents et leurs 127 enfants se sont inscrits pour participer.

B. Le handicap

L'Université Paris Dauphine-PSL s'investit dans le recrutement, l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Cette politique s'adresse aux personnels rencontrant des difficultés dans le cadre de leur activité professionnelle à la suite d'un accident, une maladie, une aggravation de leur état de santé notamment.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une démarche administrative volontaire, individuelle et confidentielle faite par une personne en situation de handicap ou atteinte d'une maladie chronique invalidante auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de son domicile.

Des solutions adaptées peuvent permettre d'exercer ses fonctions selon la nature des difficultés. Les aménagements peuvent concerner le poste de travail, mais aussi les conditions de travail au sens large. D'autre part, des bilans de compétences et des formations peuvent être proposés en vue d'un reclassement en cas d'invalidité.

Plusieurs actions de sensibilisation et des aménagements de poste ont été réalisés et financés sur ressources propres ou en partenariat avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP).

1. Effectifs et emplois des personnels bénéficiant de la RQTH

Les employeurs doivent effectuer chaque année une déclaration auprès du FIPHFP dans le cadre de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

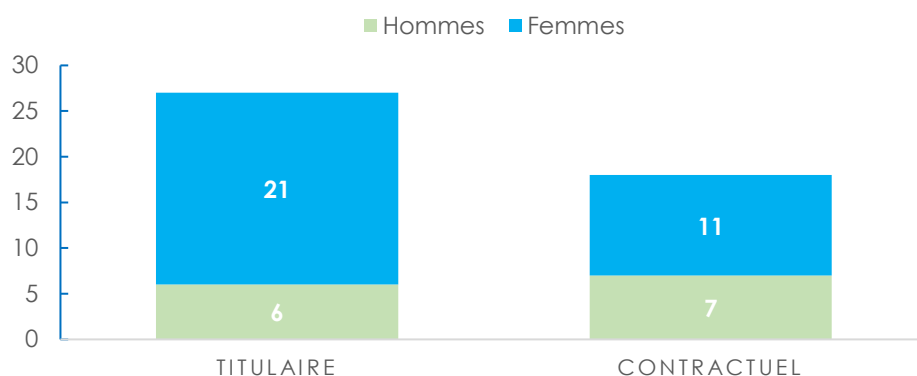
Evolution des données des déclarations FIPHFP

	Effectif déclaré	Effectif RQTH	Taux d'emploi	Contribution
2022	967	37	3,82%	119 279,1 €
2023	935	47	5,03%	26 879,3 €
2024	996	45	4,52%	86 605,2 €

Les effectifs déclarés au sens du FIPHFP sont en ETR (Effectif Total Rémunéré) soit en personnes physiques au 31 décembre 2024. De plus, ne sont pas comptabilisés dans les effectifs déclarés au FIPHFP :

- Les stagiaires, les apprentis et les emplois aidés ;
- Les agents en disponibilité ;
- Les agents non-titulaires lorsqu'ils remplacent les agents permanents momentanément (Contrat de remplacement) ;
- Les agents non-titulaires affectés sur des emplois non permanents lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à 6 mois au 31 déc. de l'année N-1 ;
- Les agents de la filière médico-sociale.

Effectif des travailleurs reconnus handicapés en 2024



45 travailleurs sont reconnus comme travailleurs handicapés au 31 décembre 2024 par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Répartition des travailleurs titulaires reconnus handicapés

<i>Filière</i>	<i>Corps</i>	Effectif RQTH	Effectif Dauphine	Poids dans les effectifs en %	
BIATSS	AENES	AAE	0	2	0%
		SAENES	2	25	8%
		ADJAENES	5	17	29%
		Total AENES	7	44	16%
	ITRF	IGR	0	7	0%
		IGE	3	36	8%
		ASI	2	24	8%
		TECH	5	50	10%
		ATRF	4	21	19%
		Total ITRF	14	138	10%
	Ensemble BIATSS		21	214 *	10%
Enseignants	Enseignants-chercheurs	PRU	2	115	2%
		MCF	2	174	1%
		Total EC	4	289	1%
	Enseignants du 2nd degré	PRAG	2	16	13%
		PEPS		4	0%
		PRCE	0	5	0%
		Total enseignants	2	25	8%
Ensemble titulaires		27	528	5%	

* Ensemble global comprenant les effectifs des corps non représentés

Répartition des travailleurs contractuels reconnus handicapés

	Cat.	Type de contrat	Effectif RQTH	Effectif Dauphine	Poids dans les effectifs en %
BIATSS	A	CDI	8	77	10%
		CDD	0	99	0%
	B	CDI	3	53	6%
		CDD	5	106	5%
	C	CDI	0	4	0%
		CDD	0	7	0%
	TOTAL BIATSS			16	346
Enseignants	A	ATER	0	63	0%
		Doctorant	2	121	2%
	Total enseignants			2	275 *
Ensemble contractuels			18	621	3%

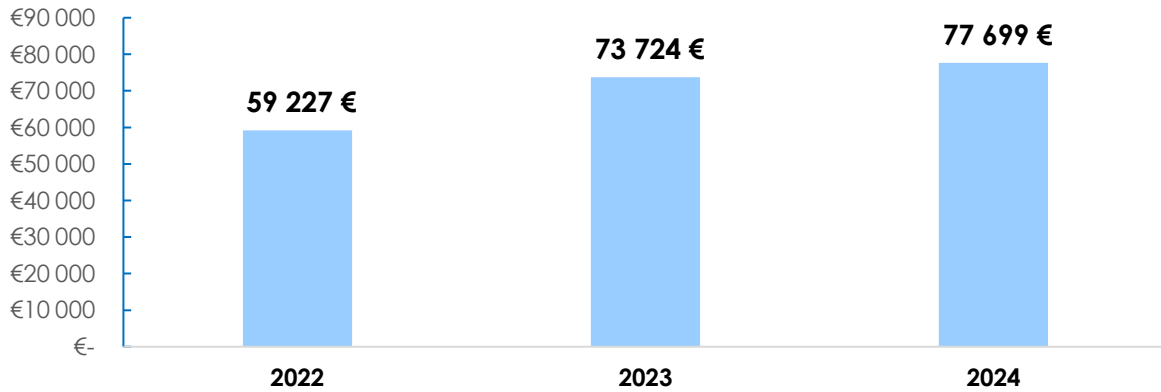
* Ensemble global comprenant les effectifs des types de contrat non représentés

2. Dépenses et recettes liées au handicap

2.1. Les dépenses engagées

En 2024, l'Université a engagé 77 698,75 € correspondant à des mesures adaptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Type de dépense	Coût
Aménagement de poste de travail et études y afférents	41 127,27 €
Rémunérations versées aux agents accompagnant une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions	4 848,06 €
Mise en place de moyens de transports individuels et de communication adaptés	19 832,42 €
Formation, sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés	11 891 €
Dépenses déductibles	0 €
Total 2024	77 698,75 €

Evolution des dépenses liées au handicap sur trois ans

L'université poursuit ses efforts en matière d'inclusion et d'accompagnement des agents en situation de handicap. Les dépenses consacrées à cette politique ont connu une progression continue sur les trois dernières années.

En 2022, elles s'élevaient à 59 227 euros, puis ont atteint 73 724 euros en 2023, soit une hausse de près de 25 %. En 2024, les dépenses ont de nouveau augmenté pour atteindre 77 699 euros, confirmant la dynamique engagée.

2.2. Les recettes liées au handicap

Le service Santé, Action Sociale, Culturelle et Handicap engage un important travail de montage et de suivi des dossiers de demandes de subventions et de prises en charge auprès d'organismes publics chaque année. Ce processus, souvent complexe et chronophage, est essentiel pour optimiser les ressources financières dédiées à l'accompagnement des agents en situation de handicap.

En 2024, le pôle a constitué et suivi 18 dossiers de demande de financement, pour un montant total sollicité de 50 025,94 euros. À ce jour, 28 255,37 euros ont été reçus, soit un taux de retour financier significatif, qui contribue à renforcer la politique d'inclusion et à alléger le budget de l'établissement.

Cette activité souligne l'importance d'un suivi rigoureux et constant pour garantir la mobilisation des ressources externes en faveur du handicap.

C. Les activités sportives

1. Bilan du SUAPS (année universitaire 2023/2024)

Le SUAPS (Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives) promeut, favorise et organise les activités physiques, sportives et artistiques auprès de la population étudiante et des personnels de PSL. Dans ce cadre, il dispose d'installations sportives propres sur le campus dauphinois, à savoir une salle de musculation, une salle de danse, un dojo, un squash et un nouvel espace de cross-training. Il loue d'autres installations autour de ce campus et sur la montagne Sainte-Geneviève pour pouvoir compléter l'offre qu'il propose à ses adhérents.

Du fait de l'organisation des Jeux Olympiques de 2024 à Paris, le service des sports de l'Université PSL a dû revoir intégralement son organisation sur le campus de la montagne Sainte-Geneviève, le CSU J. Sarrailh, qui disposait de plusieurs gymnases, ayant dû fermer pour rénovation au printemps 2021.

La cotisation de base est de 70 € (ou 50 € si l'indice de l'agent est inférieur ou égal à 370). Des tarifs avantageux sont proposés pour une quarantaine d'activités différentes, renforcée par des propositions ponctuelles, tout au long de l'année, notamment sur les activités suivantes :

- ➔ Passer le permis bateau
- ➔ Se former aux premiers secours via l'obtention du PSC1
- ➔ Obtenir une séance d'ostéopathie gratuitement
- ➔ Séance de yoga gratuite
- ➔ Activité parachutisme

1.1. Bilan des personnels inscrits au sport à la rentrée 2023/2024

	Dauphine 2021/2022	Dauphine 2022/2023	Dauphine 2023/2024	PSL	Dauphine+PSL 2023-2024
TOTAL	116	186	168	31	199
% H	29%	43 %	41 %	33 %	45 %
% F	71%	57 %	59 %	67 %	55%
Enseignants	36	32	15		
Administratifs	80	154	153		

1.2. Bilan général

L'année 2023 a été marquée par une réorganisation de l'équipe, avec la gestion de plusieurs recrutements clés. Un nouveau professeur d'EPS a été recruté au printemps, en remplacement d'un collègue ayant obtenu une mutation, et a pris ses fonctions à la rentrée 2023, avec pour mission de reprendre la direction du service

Vie institutionnelle et dialogue social

A. Le dialogue social

1. Les instances du dialogue social

Les élections professionnelles qui ont lieu du 1^{er} au 8 décembre 2022 ont modifié le fonctionnement des instances de dialogue social. Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 est pris en application de l'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a fusionné les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à l'issue des élections professionnelles de 2022, au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social d'administration (CSA) pour la fonction publique de l'État.

Le fonctionnement de la commission consultative paritaire (CCP) et des commissions paritaires d'établissement (CPE) n'a pas été modifié.

Composition des instances en 2024

Instances	Titulaires			Suppléants		
	F	H	Ens.	F	H	Ens.
CSA	8	1	9	3	6	9
CCP	4	2	6	1	3	10
CPE	10	4	14	9	5	10

Nombre de réunion par type d'instance

Instances	2022	2023	2024
CSA / CT (avant 2023)	18	17	17
Formation spécialisée du CSA		7	8
CCP	1	0	2
CPE	0	1	1
Ensemble	19	25	28

1.1. Le comité social d'administration (CSA)

Le comité social d'administration est consulté notamment pour les thématiques suivantes : fonctionnement et organisation des services, stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, plan de formation, restructurations, participation au financement de la protection sociale, projets d'aménagements modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail dans le cadre d'une réorganisation de service et le temps de travail.

Il est composé du président de l'université, qui peut être assisté ou non par des représentants de l'administration, de la directrice des ressources humaines et des représentants du personnel.

Composition du CSA par organisation syndicale au 31/12/2023

Organisation syndicale	Titulaires	% femmes	Suppléants	% femmes
FSU	4	75%	4	50%
Sud éducation - Solidaires	3	67%	3	0%
CGT	2	50%	2	50%
SNPTES UNSA	1	100%	1	100%
Ensemble	10	60%	10	60%

L'équilibre des forces syndicales a été significativement bousculé en comparaison avec l'ancienne composition du comité technique, avec notamment pour cause l'entrée d'une quatrième organisation syndicale dans l'instance, SUD éducations solidaires.

1.2. La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail

La Formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail est instituée au sein du CSA. Elle est consultée sur les thématiques :

- Tous les documents se rattachant à sa mission
- Protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité, organisation du travail, télétravail, déconnexion et dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, amélioration des conditions de travail
- Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sauf en cas de réorganisation de service (compétences CSA)
- Travailleurs en situation de handicap et accidentés du travail : mise en œuvre des mesures en vue de faciliter la mise, remise, maintien au travail, aménagement des postes de travail

Elle est composée de représentants de l'administration (président de l'université, DGS, DRH ou de tout autre responsable RH ayant autorité en matière de GRH), des membres en qualité d'acteurs de la prévention comme le médecin du travail, la conseillère de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail, de dix représentants du personnel titulaires représentant du personnel au CSA, de dix suppléantes désignés par les organisations syndicales siégeant au CSA et de huit représentants des usagers.

1.3. La Commission paritaire d'établissement (CPE)

La CPE est une instance consultative où siègent en nombre égal des représentants des personnels BIATSS et des représentants de l'administration.

Elle se réunit en formation restreinte sur les questions d'ordre individuel intéressant les agents titulaires. Ses compétences sont centrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables (refus de temps partiel, refus de titularisation, révision du compte rendu de l'entretien professionnel recours sur EPI...).

1.4. La Commission consultative paritaire (CCP)

La Commission Consultative Paritaire est une instance consultative où siègent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. La CCP est compétente à l'égard des agents contractuels (assimilés BIATSS, enseignants, ATER, doctorants contractuels et des contractuels de recherche).

Cette commission est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elle peut également être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non-titulaires.

2. Décharges syndicales

En 2024, 4 enseignants-chercheurs (4 MCF) et 3 agents BIATSS ont bénéficié d'une décharge syndicale

Pour rappel :

En 2023, 4 enseignants-chercheurs (4 MCF) et 2 agents BIATSS (1 ASI et 1 IGR) ont bénéficié d'une décharge syndicale

B. Actions disciplinaires et contentieuses

En 2024, 4 recours contentieux ont été introduit concernant 2 personnels enseignants et 2 personnels administratifs et techniques.

Pour mémoire, il n'y a pas eu d'action disciplinaire ni contentieuse en 2023.

GLOSSAIRE

Accident de service : accident de travail pour les personnels fonctionnaires qui relèvent du régime spécifique des agents de l'Etat.

Accident de travail : accident sur le lieu de travail pour les agents contractuels, qui relèvent du régime général de la sécurité sociale.

Accident de trajet : accident de travail ou de service survenu sur le trajet domicile/travail.

Agent : personne travaillant pour la fonction publique, et régie par une carrière ou un contrat. Agent contractuel : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail. Agent fonctionnaire : agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

Avancement : l'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade : - L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il se traduit par une augmentation de l'indice et donc du salaire. Le temps de passage d'un échelon à un autre, fixé par les statuts particuliers des différents corps - L'avancement de grade se définit comme le passage d'un grade à un grade supérieur au sein d'un même corps, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement

Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social, Santé (BIATSS) : ce terme générique désigne l'ensemble des personnels non enseignants. Les personnels des filières ITRF, AENES et des Bibliothèques sont des personnels BIATSS.

Branche d'Activité Professionnelle (BAP) : famille professionnelle issue du référentiel REFERENS, à laquelle se rattache un emploi type. S'emploie pour les personnels ITRF.

Congé bonifié : le congé bonifié est un régime particulier de congés auquel peuvent prétendre certains fonctionnaires, notamment ceux originaires des départements d'outre-mer (DOM) exerçant en métropole. Ce congé a pour objet de leur permettre d'effectuer périodiquement un séjour dans leur département d'origine.

Congé de maternité : la durée du congé est fixée, pour le 1er ou 2e enfant, à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal), pour le 3e enfant ou plus, il est de 8 ou 10 semaines de congé prénatal et 18 ou 16 semaines de congé post-natal.

Congé de paternité : ce congé est accordé au père, pour une durée de 11 jour consécutive et non fractionnable ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples. Il doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Congé de formation : ce congé permet aux fonctionnaires et aux agents contractuels de parfaire leur formation professionnelle. Pendant un an, l'agent perçoit une indemnité égale à 85% de son traitement brut.

Corps : ensemble de fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégorie A, B ou C.

ETP et ETPT : la mesure de l'occupation des emplois est exprimée en Equivalent Temps Plein. La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP. L'effectif exprimé en ETP peut être inférieur au nombre d'agents. La notion d'ETP peut être complétée par l'ETPT : l'Equivalent Temps Plein Travaillé et l'ETPR, l'Equivalent Temps Plein Rémunéré, ces unités de mesure sont utilisées depuis la mise en place de la LOLF.

Grade : le grade est une subdivision du corps. La hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixés par les statuts particuliers.

Masse salariale : La masse salariale se compose des rémunérations brutes, principales ou accessoires des personnels de l'établissement, auxquelles s'ajoutent les cotisations sociales patronales.

En mode RCE, on distingue :

- La masse salariale Etat, transférée à l'établissement autonome pour la gestion de ses personnels fonctionnaires ou contractuels émargeant sous le plafond d'emplois Etat.
- La masse salariale Ressources Propres, dédiée à la gestion des contractuels ou collaborateurs recrutés par l'établissement.

Plafond d'emploi : En mode RCE, correspond au potentiel de recrutement ouvert dans l'établissement : Il faut distinguer le plafond Etat qui est le stock d'ETPT dont dispose l'université pour les fonctionnaires et agents publics rémunérés sur des supports Etat et le plafond Université voté annuellement par le CA et qui comprend tous les supports de recrutement contractuels financés sur ressources propres.

LISTE DES ABREVIATIONS

A

AAE	Attaché d'Administration de l'Etat
AC	Agent Comptable
ADJAENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADT	Adjoint technique
AENES	Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AP	Auxiliaire de puériculture
APAE	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ASI	Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation
ASIU	Aides sociales d'initiative universitaire
AT	Accident de Travail
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation

B

BAES	Bloc Autonome d'Eclairage de Sécurité
BAP	Branches d'activité professionnelle
BIATSS	Personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
BIB	Bibliothécaire
BIBAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

C

C1	Composante 1 du RIPEC
C2	Composante 2 du RIPEC
C3	Composante 3 du RIPEC
CA	Conseil d'Administration
CAP	Cellule d'aide au pilotage
CAS	Commission d'Action Sociale
CAT	Catégorie hiérarchique
CCP	Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires
CDD	Contrat à Durée Déterminée

CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CE	Classe Exceptionnelle
CE1	Classe Exceptionnelle 1er échelon
CE2	Classe Exceptionnelle 2e échelon
CEREMADE	Centre de Recherche en Mathématiques de la Décision
CET	Compte Epargne Temps
CFP	Congé de formation professionnelle
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité hygiène et sécurité et conditions de travail
CIP	Centre d'Innovation Pédagogique
CITIS	Congé pour invalidité temporaire imputable au service
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CMO	Congé maladie ordinaire
CN	Classe Normale
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil National des Universités
CONS	Conservateur des bibliothèques
CONSG	Conservateur général des bibliothèques
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CPF	Congé Personnel de Formation
CR2D	Centre de recherche Droit Dauphine
CRIO	Centre de ressources informatiques opérationnelles
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Classe Supérieure
CS	Conseil scientifique
CT	Comité Technique

D

DAI	Direction des affaires internationales
DEP	Département de formation permanente
DF	Direction des Affaires Financières
DFVE	Direction de la formation et de la vie étudiante
DGS	Directeur Général des Services
DI	Direction immobilière

DIRCOM	Direction de la communication
DIRJUR	Direction juridique
DNUM	Direction du numérique
DOM/TOM	Départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer
DRE	Direction des relations entreprises
DRH	Direction des ressources humaines
DRM	Dauphine Recherches en Management
DSR	Direction du soutien à la recherche

E

EC	Enseignant-chercheur
ECDO	Ecole Doctorale
EJE	Educatrice de jeune enfant
ENS	Ensemble
EQTD	Equivalent heures de travaux dirigés
EQTP	Equivalent Temps Plein
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé

F

FSU	Fédération syndicale unitaire
FURM	Formations aux usages et réalisations multimédia

G

GBCP	Gestion budgétaire et comptable publique
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GRH	Gestion des ressources humaines

H

HETD	Heures équivalent travaux dirigés
-------------	-----------------------------------

I

IDF	Institut de finance de Dauphine (House of finance)
IFD	Institut Finance de Dauphine
IFSE	Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise
IGE	Ingénieur d'Etudes

IGR	Ingénieur de Recherche
INM	Indice nouveau majoré
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INRIA	Institut national de recherche en informatique et en automatique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IPJ	Institut pratique du journalisme
IRD	Institut de recherche pour le développement
IRISSO	Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales
ITP	Innovations et Transformations Pédagogiques
ITRF	Personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation

L

LAMSADE	Laboratoire d'Analyse et Modélisation de Systèmes pour l'Aide à la Décision
LEDa	Laboratoire d'Economie de Dauphine
LSO	Licences Sciences des Organisations

M

MAGS	Magasinier spécialisé
MCF	Maître de conférences
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MIDO	Mathématiques et Informatique de la Décision et des Organisations
MSO	Masters Sciences des Organisations

N

NB	Nota Béné
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire

P

PASS	Professeur associé
PAST	Professeur associé à temps partiel
PCA	Prime de charge administrative
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PEPS	Professeur d'EPS
PIM	Prestations interministérielles
PRAG	Professeur agrégé (enseignement secondaire)

PRCE	Professeur certifié (enseignement secondaire)
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRU	Professeur des Universités
PR et MCF associé	Professeur et maître de conférences associé
PSC1	Prévention et secours civiques de niveau 1
PSE2	Premiers Secours en Equipe de niveau 2
PSL	Paris, Sciences et lettres

R

RAC	Reste à Charge
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RIFSEEP	Régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RIPEC	Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
RIA	Robinet Incendie Armé
RSU	Rapport Social Unique

S

SAENES	Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SAP	Service d'Accompagnement des Professionnels de Dauphine
SCD	Service commun de la documentation
SIRH	Système d'Information des Ressources Humaines
SMS	Service Mixte Support (PSL)
SNPTES	Syndicat national des personnels titulaires et contractuels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la culture
SST	Santé et Sécurité au Travail
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives

T

TECH	Technicien de Recherche et de Formation
-------------	---

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
------------	---------------------------------------





UNIVERSITÉ PARIS DAUPHINE-PSL
Place du Maréchal de Lattre de Tassigny
75775 Paris cedex 16
dauphine.psl.eu